

Diversiteit in de journalistiek: Nog een wereld te winnen

Een ontdekkingsreis voor journalistiek Nederland

Naam Student: Lotte de Jong
Studentennummer: 565553

Begeleider: dr. Linda Bos

Master Media Studies – Media & Journalistiek
Erasmus School of History, Culture and Communication
Erasmus Universiteit Rotterdam

Masterscriptie
Juni 2025

Woordenaantal: 19.998

DIVERSITET IN DE JOURNALISTIEK: NOG EEN WERELD TE WINNEN

ABSTRACT

De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor diversiteit binnen de journalistiek. Hoewel journalistieke organisaties zich steeds bewuster worden van het belang van diversiteit, zowel in de redactiesamenstelling als in de inhoud, blijkt dat redacties nog altijd grotendeels bestaan uit een homogene groep journalisten en dat minderheidsgroepen in de nieuwsinhoud structureel worden ondervertegenwoordigd. Deze scriptie onderzoekt hoe hoofdredacteurs van journalistieke organisaties in Nederland het diversiteitsbeleid op hun redactie ervaren, de contextuele invloeden hierop en de gevolgen hiervan voor de journalistiek. Om een beter begrip hierover te krijgen zijn kwalitatieve semigestructureerde diepte-interviews afgenomen met hoofdredacteurs van AD, BNR, NRC, NTR, Talpa, de Telegraaf en RTL Nieuws. De resultaten tonen aan dat de verschillende journalistieke organisaties elk een andere visie en een ander beleid hanteren op het gebied van diversiteit. De meeste journalistieke organisaties beschouwen diversiteit als groot belang voor de kwaliteit en legitimiteit van de journalistiek. Om diverser te worden zijn de afgelopen jaren maatregelen genomen. Op het gebied van redactiesamenstelling worden wijzigingen aangebracht in de werving- en selectieprocedure en steeds meer journalistieke organisaties bieden traineeships aan die zijn opgezet om diversere journalisten aan te trekken. Door deze maatregelen zijn de redacties zeker diverser geworden, maar nog niet op het punt waar ze willen zijn. Ook op het gebied van nieuwsinhoud proberen de meeste journalistieke organisaties diverser te worden, voornamelijk door actief te streven naar een representatieve vertegenwoordiging van vrouwen en mensen met een niet-dominante etniciteit in de mensen die aan het woord komen in het nieuws. Twee van de zeven journalistieke organisaties, de Telegraaf en Talpa, geven aan dat ze bewust niet streven naar meer diversiteit, iets waar in de literatuur tot op heden nog weinig aandacht aan is besteed. Bij de meeste journalistieke organisaties in Nederland is er groeiend bewustzijn van het belang van diversiteit, maar de structurele verankering en uitvoering van diversiteitsbeleid blijven in veel gevallen achter. En dat is zonde, want de meeste organisaties delen weldegelijk de opvatting: diversiteit verrijkt de journalistiek.

KEYWORDS: *Newsroom diversity, news content diversity, actor diversity, viewpoint diversity, Hierarchy of Influences model*

Inhoudsopgave

ABSTRACT	2
1. Inleiding.....	5
1.1 Maatschappelijke relevantie	8
1.2 Wetenschappelijke relevantie	9
1.3 Opbouw scriptie	11
2. Theoretisch Kader	12
2.1 News content diversity	12
2.1.1 Actor diversity	13
2.1.2 Viewpoint diversity	15
2.1.3 Hoe kijkt het publiek naar content diversity?.....	17
2.2 Newsroom diversity	18
2.2.1 Het belang van een diverse redactiesamenstelling.....	18
2.2.2 Diversiteit wordt beperkt door journalistieke normen	20
2.3 Hierarchy of Influences model	22
3. Methode.....	25
3.1 Kwalitatieve dataverzameling	25
3.2 Operationalisering	26
3.3 Steekproef.....	27
3.3 Data-analyse	30
3.4 Rol van de onderzoeker in kwalitatief onderzoek	31
4. Resultaten.....	33
4.1 Diversiteit in de journalistiek	33
4.1.1 Mate van diversiteit in redactiesamenstelling	34
4.1.2 Motivaties om diverser te worden	37
4.1.3 Diversiteit in redactiesamenstelling hangt samen met diversiteit in inhoud	38
4.2 Diversiteit in redactiesamenstelling	40
4.2.1 Wervings- en selectieprocedure.....	40
4.2.2 Traineeships.....	43
4.2.3 Obstakels in het streven naar een diversere redactiesamenstelling	45
4.3 Diversiteit in de nieuwsinhoud.....	47
4.4 Vergelijking tussen de verschillende journalistieke organisaties	50
4.4.1 Fase 0: Ontkenning.....	51
4.4.2 Fase 1: Bewustwording	52

4.4.3 fase 2: Toepassing.....	52
4.4.4 fase 3: Institutionalisering	53
5. Conclusie	55
5.1 Beantwoorden van de onderzoeksvraag	55
5.2 Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek	60
Literatuurlijst	62
Bijlage A: Interview Guide	68
Bijlage B: Codeboom.....	71

1. Inleiding

“Ben je vrouw, van kleur of kom je van buiten, dan krijg je het lastig bij NOS Sport.” In maart 2023 publiceerde de Volkskrant een onderzoek over de redactie van NOS Sport, waarin misstanden op de werkvloer aan het licht kwamen. Uit het onderzoek bleek dat (oud-)medewerkers van NOS Sport te maken kregen met pesterijen, seksisme en discriminatie op de redactie. Vooral medewerkers die buiten de norm vielen, zoals vrouwen en journalisten van kleur, waren slachtoffer van intimidatie en uitsluiting (Bormans et al., 2023). Dat is geen toeval. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich gehoord en thuis voelt binnen een organisatie, is het hebben van een divers personeelsbestand en een inclusieve werkcultuur essentieel (Shore et al., 2018, p. 186).

Het probleem bij NOS Sport staat niet op zichzelf. Uit de resultaten van een grootschalig onderzoek naar de journalistieke arbeidsmarkt in Nederland (NVJ Arbeidsmarktmonitor), blijkt dat de gemiddelde Nederlandse journalist man, wit, hoogopgeleid, woonachtig in de Randstad en 51 jaar oud is (Kivits, 2024a). De deelnemende journalisten merken op dat de journalistiek de afgelopen jaren diverser is geworden. Zo zien journalisten dat er meer vrouwen, meer collega's met een migratieachtergrond en meer lhbtq+ collega's zijn bijgekomen (Kivits, 2024b). Toch blijkt uit het onderzoek dat de diversiteit op Nederlandse nieuwsredacties verbeterd kan en misschien wel moet worden. Door diversiteit te vergroten kunnen nieuwsredacties een betere afspiegeling worden van de samenleving (Kivits, 2024b).

De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor diversiteit binnen de journalistiek. Steeds meer journalistieke organisaties beseffen dat het essentieel is dat de diversiteit binnen een samenleving wordt weerspiegeld in de journalistiek (Lück et al., 2022, p. 561). In de wetenschappelijke literatuur wordt dan ook de vraag gesteld of de journalistiek wel in staat is om uiteenlopende onderwerpen en perspectieven te presenteren, wanneer journalisten zelf een relatief homogene groep vormen met vergelijkbare sociale achtergronden en beperkt inzicht in andere groepen van de samenleving (Lück et al., 2022, p. 561). Het risico is dat minderheidsgroepen niet in het nieuws komen of worden gepresenteerd op een stereotyperende manier (Nishikawa et al., 2009, p. 243).

Ook in Nederland vormen journalisten vaak een homogene groep. Uit de NVJ Arbeidsmarktmonitor blijkt dat meer dan de helft van de Nederlandse journalisten 50 jaar of ouder is. De gemiddelde leeftijd in de journalistiek ligt daarmee aanzienlijk hoger dan de gemiddelde leeftijd van werkenden in Nederland, van wie de gemiddelde leeftijd 40 jaar bedraagt. Het aandeel Nederlandse journalisten dat op dit moment jonger dan 30 jaar is, is minder dan 10 procent (Kivits, 2024a). Iets meer dan de helft van de Nederlandse journalisten

is man, maar het percentage vrouwen is de afgelopen jaren wel gestegen (Kivits, 2024a). Momenteel heeft nog geen 5 procent van de Nederlandse journalisten een andere huidskleur of etniciteit (Kivits, 2024b), terwijl het percentage Nederlanders met een niet-Westerse migratieachtergrond rond de 14 procent ligt (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). Van de deelnemende journalisten identificeert één derde zich als onderdeel van een minderheidscategorie. Hierbij gaat het voornamelijk om gender (9,9%) of seksuele voorkeur (8,3%). Minder dan 5 procent ziet zichzelf als onderdeel van een minderheidsgroep vanwege het hebben van een andere etniciteit, beperking of geloofsovertuiging (Kivits, 2024b). Ondanks dat journalisten een toename aan diversiteit ervaren is de journalistiek nog geen goede afspiegeling van de Nederlandse bevolking (Kivits, 2024a).

Wel groeit het besef binnen journalistieke organisaties dat het zo niet langer kan. Hoofdredacteurs zien steeds meer de noodzaak om journalistieke organisaties diverser te maken (Geels & Takken, 2018). Joost Oranje, voormalig hoofdredacteur Nieuwsuur, pleitte in 2018 voor een diversere redactiesamenstelling: “Nederland wordt diverser, maar dat zie je niet weerspiegeld op de redacties. 2,2 miljoen bewoners van Nederland (13 procent) hebben een niet-westerse migratieachtergrond, maar de journalisten zijn vooral wit” (Geels & Takken, 2018). Journalistieke organisaties beseffen steeds meer dat journalisten vaak een homogene groep mensen vormen en daardoor belangrijke inzichten in de samenleving missen. Zo drong dit besef door bij de redactie van RTL Nieuws toen er geen verslaggever aanwezig was bij de Black Lives Matter-demonstratie in juni 2020 na de dood van George Floyd (Schreurs, 2023). Daarnaast zorgt het hebben van een diverse redactiesamenstelling er ook voor dat er diversere bronnen worden gebruikt en er diversere mensen aan het woord komen, omdat journalisten vaak geneigd zijn om hun eigen netwerk te gebruiken (Vanderberghe et al., 2020, p. 240). Ondanks de toename van het besef van de noodzaak van een diversere redactiesamenstelling, slagen nieuwsorganisaties er tot op heden vaak niet in om daadwerkelijk een redactiesamenstelling te vormen die de samenleving weerspiegelt (Boutachekourt et al., 2021).

Daarnaast is er op het gebied van mensen die aan het woord komen in het nieuws nog terrein te winnen. Ombudsman van de publieke omroep, Margot Smit, deed in 2019 onderzoek naar gasten van talkshows van de publieke omroep en kwam erachter dat zowel mensen met een migratieachtergrond als vrouwen ondervertegenwoordigd worden in deze talkshows (NOS Nieuws, 2019). Zo was slechts 32,4 procent van de tafelgasten vrouw (Meijers & Smit, 2019, p. 16) en was het percentage niet-westerse tafelgasten nog geen 10 procent (Meijers & Smit, 2019, p. 18). Vijf jaar later, in 2024, domineren mannen nog steeds

de talkshowtafels, ondanks de bewustwording na het onderzoek van Smit (Kroon, 2024). Doordat witte mannen domineren in talkshows, blijven talkshows (onbewust) bijdragen aan sociale ongelijkheid (NOS Nieuws, 2019). Talkshows geven een podium aan mensen die op dat moment in het nieuws zijn. Dit zijn vaak personen met invloedrijke posities. Deze machtposities worden grotendeels nog bekleed door witte mannen. Door dit beeld steeds te laten zien, versterken talkshows niet alleen de bestaande werkelijkheid, maar creëren ze ook een nieuwe, waarin het vanzelfsprekend lijkt dat macht en invloed bij witte mannen horen (Meijer & Smit, 2019, p. 33). Toch zijn er tal van mogelijkheden voor talkshows om diversere gasten uit te nodigen, bijvoorbeeld door hen te vragen als experts (Meijer & Smit, 2019, p. 33). Daarnaast zorgt de ondervertegenwoordiging van vrouwen en mensen met een migratieachtergrond ervoor dat veel groepen in de samenleving zich niet herkennen in de gasten van de talkshows. Op het moment dat talkshows diversere gasten zouden selecteren, is de kans groot dat de programma's een groter publiek aantrekken (Meijers & Smit, 2019, p. 11).

Maar niet alleen in talkshows worden vrouwen en mensen van kleur ondervertegenwoordigd. Dit is een trend die in het gehele media-aanbod terug te vinden is. Zo is slechts 26,7 procent van de experts die in de media aan het woord komen vrouw (WOMENinc, 2022), en van alle mensen die in de media aan het woord komen is het percentage mensen van kleur maar 9 procent (Universiteit Utrecht, 2020). Andere minderheidsgroepen worden ook veelal ondervertegenwoordigd in de media. Zo komen in Nederland mensen met een lichamelijke beperking niet op tv, tenzij het over hun beperking gaat (Geels & Takken, 2018).

Deze ondervertegenwoordiging heeft grote gevolgen voor de samenleving. Op het moment dat bepaalde demografische groepen worden ondervertegenwoordigd in de media kan dit er namelijk toe leiden dat deze groepen een lagere status krijgen toegekend (Vanderberghe et al., 2020, p. 228). Daarnaast zorgt ondervertegenwoordiging of stereotypering ervoor dat minderheidsgroepen zich gemarginaliseerd voelen of de media niet vertrouwen (Nishikawa et al., 2009, p. 243). Dit kan ervoor zorgen ze afstand nemen van mainstreammedia en op zoek gaan naar alternatieve media, wat ook financiële gevolgen heeft voor commerciële journalistieke organisaties (Strömbäck et al., 2020, p. 140). Bovendien, op het moment dat minderheidsgroepen op een stereotyperende of negatieve manier in het nieuws komen, kan dit ervoor zorgen dat het overige publiek deze minderheidsgroepen ook zo ervaart (Sui & Paul, 2017, p. 275). Wanneer het overige publiek herhaaldelijk negatieve of stereotyperende beelden van minderheidsgroepen ziet, is de kans groot dat zij geloven dat

deze stereotypes gelden voor iedereen uit die minderheidsgroep. Op deze manier vormen zij vaak negatieve vooroordelen over deze groepen (Sui & Paul, 2017, p. 275).

1.1 Maatschappelijke relevantie

De journalistiek vervult een belangrijke rol binnen een democratie. Zij heeft namelijk als taak om burgers te informeren over gebeurtenissen in de samenleving, zodat zij over voldoende informatie beschikken om zelf een mening te vormen en weloverwogen beslissingen kunnen nemen (Lück et al., 2022, p. 561). Diversiteit speelt hierin een sleutelrol. Om burgers goed te informeren, is het belangrijk dat de journalistiek diverse onderwerpen selecteert en verschillende perspectieven belicht (Lück et al., 2022, p. 561) en dat de media diverse invalshoeken en bronnen gebruiken (Beckers, 2024, p. 4).

De journalistiek heeft een grote verantwoordelijkheid. Welke onderwerpen er worden geselecteerd, welke invalshoeken er worden gebruikt en wie er aan het woord komen in het nieuws, beïnvloeden hoe het publiek gebeurtenissen in de wereld ervaart en beoordeelt. De keuzes die redacties maken, vormen het publieke debat en beïnvloeden de maatschappelijke beeldvorming (Vandenberghe et al., 2020, p. 228). In de huidige tijd, waarin desinformatie, polarisatie en wantrouwen in de media toenemen, is het zorgvuldig omgaan met deze verantwoordelijkheid belangrijker dan ooit (Lück et al., 2022, p. 561). Daarom is het essentieel dat nieuwsredacties zich voortdurend bewust zijn van hun invloed en streven naar een zo compleet en gebalanceerd mogelijk nieuwsaanbod.

Idealiter vervult de journalistiek een maatschappelijke rol die verder gaat dan alleen het verstrekken van informatie. De journalistiek zou moeten functioneren als een verbinder tussen de verschillende groepen in de samenleving door uiteenlopende standpunten, stemmen en meningen met elkaar in contact te brengen. Op deze manier kan de journalistiek bijdragen aan sociale cohesie (Löhman, 2025, p. 2). Daarnaast kan de journalistiek helpen om stereotypen te doorbreken en om gemarginaliseerde groepen meer zeggenschap te geven. De journalistiek kan zo actief bijdragen aan het tegengaan van uitsluiting en marginalisering (Löhman, 2025, p. 2).

Juist diversiteit is een essentieel onderdeel van de democratische rol van de journalistiek (Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023, p. 631). Een diversere redactiesamenstelling vergroot de kans dat journalistieke redacties inzichten verkrijgen in voorheen ondervertegenwoordigde groepen, er diversere mensen aan het woord komen en vooroordelen worden beperkt (Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023, p. 631). Het is daarom in het

maatschappelijke belang om te onderzoeken welke beleidsmatige keuzes hoofdredacteurs maken op het gebied van diversiteit.

1.2 Wetenschappelijke relevantie

Diversiteit binnen journalistieke redacties is een onderwerp dat de afgelopen jaren steeds vaker wordt bestudeerd, aangezien het thema een steeds centralere rol inneemt binnen de journalistiek (Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023, p. 630). In eerdere onderzoek werd het onderwerp vaak benaderd door middel van inhoudsanalyses. Daarbij werd bijvoorbeeld gekeken naar de mate van diversiteit in nieuwsberichten door te kijken naar de verschillende actoren die aan het woord komen en de verschillende standpunten die worden belicht, zoals in de studies van Beckers en Van Aelst (2019) en Buyens en Van Aelst (2022). Daarnaast richtten eerdere studies over diversiteit zich vaak op diversiteit in de redactiesamenstelling. Hierbij werden journalisten uit minderheidsgroepen gevraagd naar hun ervaringen als minderheidsjournalist op een redactie, zoals in de artikelen van Carter en Ferrucci (2024), Douglas (2022) en Nishikawa et al. (2009).

Hoewel er veel onderzoek is gedaan naar diversiteit in nieuwsinhoud en naar de ervaringen van journalisten uit minderheidsgroepen, is er tot op heden nauwelijks onderzoek gedaan naar de ervaringen van de eindverantwoordelijken, namelijk hoofdredacteurs. Juist hun ervaringen zijn cruciaal om te onderzoeken, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de beleidsmatige keuzes met betrekking tot zowel de redactiesamenstelling als de nieuwsinhoud. Het is vaak niet bekend hoe er op journalistieke redacties wordt gedacht over diversiteit, of ze een diversiteitsbeleid hebben en hoe dit beleid tot stand is gekomen. Zo is er weinig informatie beschikbaar over de regels en routines die aanwezig zijn bij nieuwsorganisaties, bijvoorbeeld in hoeverre journalisten de vrijheid hebben om zelf onderwerpen en invalshoeken te selecteren. Door de focus te verleggen van inhoudsanalyses en interviews met minderheidsjournalisten naar kwalitatieve interviews met hoofdredacteurs, biedt deze scriptie een nieuwe en waardevolle invalshoek.

Daarnaast is de Nederlandse context nog nauwelijks onderzocht als het gaat om diversiteitsbeleid. Eerdere studies zijn veelal uitgevoerd in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten (bijvoorbeeld Carter & Ferrucci, 2024; Douglas, 2022; Nishikawa et al., 2009). Toch is Nederland juist een interessant land om een dergelijke studie in uit te voeren. Enerzijds omdat er weinig bekend is over het diversiteitsbeleid van journalistieke organisaties in Nederland. Anderzijds omdat Nederland een multiculturele samenleving heeft (Deuze,

2000, p. 233). Juist binnen de multiculturele samenleving ontstaan er discussies over de representatie van burgers met een niet-dominante etniciteit in het nieuws, evenals over het risico op vooroordelen en stereotypering (Deuze, 2000. P. 233). Bovendien onderscheidt het Nederlandse mediasysteem zich op enkele punten van andere westerse landen. Zo wordt het medialandschap gekenmerkt door een relatief sterke publieke omroep, die de wettelijke taak heeft om een breed en divers publiek te voorzien van een pluriform media-aanbod (Commissariaat voor de Media, z.d.).

In deze scriptie is bewust gekozen om diversiteit in de breedst mogelijke vorm van het woord te onderzoeken. Waar in eerdere studies vaak is gekozen voor slechts één dimensie van diversiteit, meestal gender of etniciteit (bijvoorbeeld Nishikawa et al., 2009; Vandenberghe et al., 2020), hanteert deze scriptie een bredere definitie. Diversiteit omvat niet alleen gender of etniciteit, maar ook onder andere opleiding, leeftijd, seksuele voorkeur, religie en beperking. Alle soorten diversiteit hangen met elkaar samen en oefenen invloed op elkaar uit (Collins, 2015, p. 2). Door diversiteit intersectioneel te benaderen, ontstaat er een vollediger beeld.

Om deze lacune in de wetenschappelijke literatuur te vullen, heeft deze scriptie als doel om dieper inzicht te verkrijgen in hoe hoofdredacteuren in Nederland het diversiteitsbeleid ervaren, zowel op het gebied van redactiesamenstelling als nieuwsinhoud. Daarnaast wordt onderzocht welke contextuele factoren invloed hebben op het diversiteitsbeleid en wat de gevolgen van het beleid zijn voor de manier waarop journalistiek wordt bedreven. Door kwalitatieve diepte-interviews af te nemen met hoofdredacteuren wordt met een open benadering onderzocht hoe de hoofdredacteuren het diversiteitsbeleid ervaren. De focus ligt daarbij op welke keuzes er worden gemaakt over diversiteit in de redactiesamenstelling en in de inhoud en waarom, welke mogelijkheden zij zien en welke obstakels zij ervaren. Deze scriptie stelt daarom de volgende hoofdvraag:

“Hoe ervaren hoofdredacteuren van journalistieke organisaties in Nederland het diversiteitsbeleid op hun redactie, de contextuele invloeden daarop en de gevolgen daarvan voor de journalistiek?”

Om antwoord te geven op de hoofdvraag worden de volgende deelvragen gebruikt:

- RQ₁: Hoe definiëren hoofdredacteuren diversiteit?
- RQ₂: Welk beleid voeren journalistieke organisaties op het gebied van diversiteit in de redactiesamenstelling?
- RQ₃: Welke maatregelen worden genomen om diversiteit in nieuwsinhoud te bevorderen?

- RQ4: Welke obstakels en kansen ervaren hoofdredacteuren bij het realiseren van diversiteit in redactiesamenstelling en in de nieuwsinhoud?
- RQ5: Hoe ervaren hoofdredacteuren de interne en externe invloeden op het diversiteitsbeleid?
- RQ6: Hoe ervaren hoofdredacteuren de invloed van het diversiteitsbeleid op de manier waarop journalistiek wordt bedreven?

1.3 Opbouw scriptie

Deze scriptie begint met een theoretisch kader dat voortbouwt op bestaande literatuur over *news content diversity* (onderverdeeld in *actor diversity* en *viewpoint diversity*), *newsroom diversity* en het *Hierarchy of Influences* model. Het theoretisch kader vormt het fundament van het onderzoek. Vervolgens wordt in het methodehoofdstuk het proces van dataverzameling en data-analyse toegelicht. Daarna volgt de resultatensectie, waarin de bevindingen worden gepresenteerd aan de hand van drie hoofdthema's en een vergelijking tussen de verschillende journalistieke organisaties. De scriptie wordt afgesloten met een conclusie, waarin antwoord wordt gegeven op de onderzoeksvraag, de implicaties van het onderzoek worden besproken en er aandacht is voor de beperkingen evenals de suggesties voor vervolgonderzoek.

2. Theoretisch Kader

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, behandelt dit theoretisch kader de volgende concepten: *news content diversity* (onderverdeeld in *actor diversity* en *viewpoint diversity*), *newsroom diversity* en het *Hierarchy of Influences* model.

2.1 News content diversity

Bij *news content diversity* draait het om verschillende vormen van diversiteit in het nieuws, zoals het gebruik van uiteenlopende onderwerpen, perspectieven, bronnen, actoren en geografische locaties (Beckers, 2024, p. 3). Er zijn veel verschillende factoren die invloed hebben op *news content diversity*. Zo wordt nieuwscontent niet alleen beïnvloed door redactionele keuzes, maar ook door de markt, het mediasysteem en organisatorische invloeden (Beckers, 2024, p. 3). Daarnaast speelt ook het publiek hierin een steeds prominere rol, voornamelijk door het competitieve medialandschap waarin journalistieke organisaties strijden om de aandacht van het publiek (Beckers, 2024, p. 3). Journalistieke organisaties houden een bepaald soort publiek in gedachten wanneer zij beslissen welke onderwerpen er worden geselecteerd en hoe deze onderwerpen worden belicht (Edgerly & Thorson, 2024, p. 1691). Edgerly en Thorson (2024) kwamen erachter dat de meeste journalisten in de Verenigde Staten hun publiek beschrijven als welvarend, hoogopgeleid en wit (p. 1691). Deze veronderstelling over wie het publiek is, heeft invloed op de keuzes die journalisten maken (Edgerly & Thorson, 2024, p. 1691). Als gevolg bestaat het risico dat onderwerpen relevant voor minderheidsgroepen ondervetegenwoordigd worden in het nieuws of vanuit beperkte perspectieven worden belicht.

Beckers (2024) evenals Masini en Van Aelst (2017) meten *news content diversity* door te kijken naar actor- en standpuntdiversiteit. Het is belangrijk dat hier een onderscheid in wordt gemaakt omdat de resultaten van verschillende onderzoeken uitwijzen dat een hogere actordiversiteit niet automatisch leidt tot meer standpuntdiversiteit en andersom (Beckers, 2024, p. 3; Masini & Van Aelst, 2017, p. 111). Toch vonden Masini en Van Aelst (2017) dat er wel degelijk een verband is tussen actor- en standpuntdiversiteit. Zij ontdekten dat wanneer er veel verschillende categorieën van actoren worden gerepresenteerd in een nieuwsartikel, er ook meer standpunten aanwezig zijn. Samen zorgt dit zo voor meer diversiteit in de nieuwshoud (Masini & Van Aelst, 2017, p. 122).

2.1.1 Actor diversity

Actor diversity verwijst naar de mate waarin er verschillende categorieën actoren aan het woord komen in het nieuws (Masini & Van Aelst, 2017, p. 109). *Actor diversity* heeft grote gevolgen. De mate waarin de verschillende groepen aan het woord komen, bepaalt namelijk voor een groot deel hoe het publieke debat over een onderwerp wordt gevormd. Wie aan het woord komt in het nieuws, beïnvloedt hoe het publiek over een onderwerp denkt (Masini et al., 2018, p. 2324).

Actoren spelen een centrale rol in zowel het produceren als het consumeren van nieuws (Buyens & Van Aelst, p. 339). Voor journalisten en redacteuren fungeren actoren als informatiebronnen (Buyens & Van Aelst, p. 339). Journalisten zijn afhankelijk van anderen voor veel van de informatie die zij nodig hebben om verhalen te maken; zonder betrouwbare bronnen, kunnen journalisten geen verhalen maken (Hertzum, 2022, p. 1). Een concept dat hier nauw aan verbonden is, is *source diversity*. *Source diversity* verwijst naar de verscheidenheid aan bronnen die journalisten gebruiken in een nieuwsverhaal. Hierbij draait het om de spreiding van achtergronden van de bronnen, zoals hun functie, hun maatschappelijke status en in hoeverre zij bij het onderwerp betrokken zijn. Hoe evenwichtiger die spreiding is, hoe groter de *source diversity* (Voakes et al., 1996, p. 584).

Voor het publiek worden de actoren die in het nieuws aan bod komen automatisch gezien als belangrijke of relevante stemmen binnen het onderwerp. Hun uitspraken kunnen het publieke debat beïnvloeden of zelfs de mening van de nieuwsgebruiker veranderen (Buyens & Van Aelst, p. 339). Door te kiezen wie er wel of niet aan het woord komen in het nieuws, geven journalisten indirect weer wie volgens hen machtig, verantwoordelijk of belangrijk is in de maatschappij. Het draait hierbij om zichtbaarheid; zichtbaarheid in het nieuws betekent invloed (Buyens & Van Aelst, p. 339). Voor veel maatschappelijke groepen en politici is dit essentieel om erkend te worden. Op die manier kunnen zij namelijk invloed uitoefenen op wat er op de agenda komt. Door actoren afkomstig uit dezelfde groepen herhaaldelijk aan het woord te laten in nieuwsberichten, krijgen hun thema's en standpunten een prominente plek in het publieke debat (McCombs, 2005, p. 550).

Actor diversity kan worden onderverdeeld in *internal actor diversity* en *external actor diversity* (Buyens & Van Aelst, 2022, p. 339). *Internal actor diversity*, aan de ene kant, verwijst naar de variatie aan actoren die binnen één nieuwsmedium of één nieuwsartikel aan het woord komen of een rol spelen. Er zijn verschillende factoren die *internal actor diversity* kunnen beïnvloeden, zoals het mediasysteem, het medium en de eigenschappen van een artikel, zoals de lengte en het genre (Buyens & Van Aelst, 2022, p. 339). *External actor*

diversity, aan de andere kant, verwijst naar de verscheidenheid aan actoren die je ziet in het totaal van het nieuwsaanbod in een samenleving of markt. Hierbij gaat het erom of verschillende media verschillende perspectieven bieden en of er in de samenleving genoeg uiteenlopende stemmen aan het woord komen (Buyens & Van Aelst, 2022, p. 339). Als alle media min of meer dezelfde actoren aan het woord laten, dan is de *external actor diversity* laag, wat schadelijk kan zijn voor de democratie (Buyens & Van Aelst, 2022, p. 339). De laatste jaren zijn er steeds meer mediafusies ontstaan. Door dalende verkoopcijfers en teruglopende advertentie-inkomsten zien journalistieke organisaties zich steeds vaker genoodzaakt om hun voortbestaan op andere manieren veilig te stellen. Dit resulteert er vaak in dat grote mediabedrijven kleinere mediaorganisaties opkopen. Daardoor ontstaan er minder onafhankelijke redacties wat leidt tot een homogenisering van het nieuws (Buyens & Van Aelst, 2022, p. 339). Toch zijn mediafusies niet enkel negatief. Volgens Garz en Ots (2025) kunnen mediafusies zorgen voor meer financiële stabiliteit en schaalvoordelen, wat investeringen in journalistieke kwaliteit mogelijk maakt (p. 2). Ook in Nederland zijn er de afgelopen jaren steeds meer mediafusies geweest. Zo vallen onder meer het AD, de Volkskrant, NU.nl, Trouw en het Parool onder uitgeverij DPG en is de overname van RTL door DPG ook vrijwel rond (Eijsvogel, 2025). Mediahuis bezit onder meer de Telegraaf en NRC (Hinke, 2023).

Beckers en Van Aelst (2019) delen de actoren die aan het woord komen in het nieuws op in vier groepen: (1) overheid en politiek, (2) professionals en experts, (3) maatschappelijke organisaties en (4) burgers (Beckers & Van Aelst, 2019, p. 875). Traditioneel gezien kwamen vooral elitegroepen vaak aan het woord in het nieuws, maar de afgelopen jaren is dit veranderd. Door toenemende competitie om de aandacht van het publiek en continue deadlines wordt het aandeel van non-elite bronnen steeds groter. Dit komt omdat nieuwsorganisaties proberen de aandacht van het publiek te winnen door het nieuws persoonlijker en minder afstandelijk te maken (Beckers & Van Aelst, 2019, p. 876).

Actor diversity wordt in de literatuur vaak bestudeerd aan de hand van de verschillende categorieën actoren die aan het woord komen in het nieuws (zoals bij Beckers & Van Aelst (2019)), maar kan ook worden bestudeerd aan de hand van verschillende demografische groepen (Vandenberghe et al., 2015, p. 170). De journalistiek speelt een belangrijke rol in de representatie van minderheidsgroepen in de samenleving. Idealiter zouden alle soorten demografische groepen een eerlijk aandeel in de media moeten krijgen. In de praktijk betekent dit dat zij aan het woord komen in artikelen of worden gebruikt als bronnen (Vandenberghe et al., 2020, p. 228). Vandenberghe et al. (2015) vonden dat zowel vrouwen als

etnische minderheden ondervertegenwoordigd zijn in het nieuws (p. 183). Het ondervertegenwoordigden van bepaalde demografische groepen in het nieuws heeft grote gevolgen. Op het moment dat specifieke demografische groepen worden ondervertegenwoordigd in het nieuws, kan dit ertoe leiden dat deze groepen een lager statussymbool hebben in de samenleving (Vandenberghe et al., 2020, p. 228).

De resultaten van Vandenberghe et al. (2020) tonen aan dat slechts een klein deel van de Vlaamse journalisten die zij hebben geïnterviewd actief bezig is met het streven naar diversiteit in de actoren die aan het woord komen in hun nieuwsberichten. Journalisten maken namelijk vooral gebruik van hun eigen netwerk aan bronnen. Journalisten vormen vaak een homogene groep, veelal afkomstig uit dominante demografische groepen. Als gevolg gebruiken journalisten vaak bronnen uit dominante demografische groepen (p. 240). De auteurs verklaren dit aan de hand van een vicieuze cirkel: Journalisten gebruiken het argument dat er een gebrek is aan diversiteit in de samenleving om te verklaren waarom ze vooral bronnen uit dominante groepen gebruiken. Doordat ze weinig diverse bronnen gebruiken, krijgen minderheden minder zichtbaarheid in het nieuws. Zonder zichtbaarheid in de media, krijgen deze groepen ook minder sociale en politieke invloed. Ze worden minder snel als autoriteit gezien en dus ook minder vaak als bron gevraagd. Daardoor blijven journalisten bij dezelfde bronnen terugkomen (Vandenberghe et al., 2020, p. 240). Toch kan deze vicieuze cirkel worden doorbroken. De voorwaarde is dat journalisten bewuster bezig zijn met het zoeken van bronnen uit minderheidsgroepen en niet te snel genoeg nemen met bronnen uit hun eigen netwerk (Vandenberghe et al., 2020, p. 240).

2.1.2 Viewpoint diversity

Bij *viewpoint diversity* gaat het om de variëteit van meningen, perspectieven en standpunten die in het nieuws worden gepresenteerd (Masini & Van Aelst, 2017, p. 109). Er is sprake van *viewpoint diversity* op het moment dat er een pluriformiteit aan standpunten wordt gerepresenteerd over een bepaald onderwerp. Dit betekent dat zowel de dominante als de niet-dominante standpunten worden gepresenteerd in het nieuws (Masini & Van Aelst, 2017, p. 109). Het selecteren van standpunten is een actief proces, journalisten maken namelijk constant de keuze welke standpunten er worden belicht in nieuwsberichten en welke niet (Wofgang et al., 2021, p. 1342).

Baden en Springer (2017) stellen dat er sprake is van *viewpoint diversity* op het moment dat standpunten bijdragen aan verschillende *interpretative repertoires* (p. 183).

Repertoires zijn grotere betekenisstructuren die staan voor de manieren waarop mensen denken over de wereld. Ze zijn gebaseerd op gemeenschappelijke aannames over hoe de wereld in elkaar zit. Standpunten lijken soms verschillend, maar zijn alleen divers op het moment dat ze afkomstig zijn uit verschillende repertoires. Als alle standpunten voortkomen uit één en hetzelfde repertoire, dan is er weinig diversiteit in perspectieven, ook al lijkt dat in eerste instantie wel zo (Baden & Springer, 2017, p. 183). Daarom betogen Baden en Springer (2017) dat er moet worden gekeken naar de achterliggende aannames van de standpunten, bijvoorbeeld wat voor soort interacties er centraal worden gesteld, welke actoren en structuren als belangrijk worden beschouwd en welk beoordelingskader wordt gebruikt om goed en fout te onderscheiden. Alleen op het moment dat standpunten voortkomen uit verschillende *interpretative repertoires* is er volgens hen daadwerkelijk sprake van *viewpoint diversity* (p. 184).

De commercialisering van nieuwsmedia en het competitieve medialandschap hebben negatieve gevolgen voor de kwaliteit van nieuwsinhoud (Humprecht & Esser, 2018, p. 1825). De manier waarop nieuws wordt geproduceerd en gepresenteerd verandert. Dit komt omdat mediabedrijven steeds meer gefocust zijn op het aantrekken van publiek en het genereren van advertentie-inkomsten. Een gevolg hiervan is dat de marktlogica een steeds grotere invloed uitoefent op het nieuwsproductieproces (Humprecht & Esser, 2018, p. 1825). Mediabedrijven kijken steeds meer naar welke verhalen de aandacht van het publiek trekken, waardoor het nieuws zich steeds meer focust op persoonlijke verhalen en complexe kwesties worden vereenvoudigd, zodat ze beter te begrijpen zijn voor een breed publiek. Bovendien richten journalisten zich vooral op gevestigde bronnen, zoals politici, overheden en instituties. Daardoor vult het nieuws zich vaker met dezelfde standpunten (Humprecht & Esser, 2018, p. 1825).

Aan de ene kant kent de journalistiek ingebouwde mechanismen die ervoor zorgen dat nieuwe en afwijkende standpunten aan bod komen (Baden & Springer, 2017, p. 179). Van journalisten wordt verwacht dat zij werken volgens bepaalde journalistieke normen, waarden en routines. Journalisten moeten het publiek informeren over relevant nieuws, hun waakhond functie vervullen en diverse standpunten presenteren (Hanitzsch & Vos, 2018, p. 148). Op het moment dat journalisten een eenzijdig beeld schetsen of partijdig zijn in hun berichtgeving, schenden ze deze journalistieke normen (Vos en Wolfgang, 2017, p. 775).

Aan de andere kant zijn er ook dominante gewoonten en routines die juist leiden tot minder diversiteit in standpunten (Baden & Springer, 2017, p. 179). Zo zorgt co-creatie ervoor dat journalisten hun berichtgeving vaak afstemmen op wat andere media berichten. Hierdoor

ontstaat er een zelfversterkende eenvormigheid (Baden & Springer, 2017, p. 179). Daarnaast halen journalisten vaak hun informatie bij bekende, machtige bronnen, waardoor alternatieve of kritische standpunten minder worden gerepresenteerd. Dit sluit aan bij de *indexing theory*, die stelt dat de diversiteit van standpunten in het nieuws grotendeels afhankelijk is van de diversiteit van standpunten binnen de politieke elite. Als elites het ergens over eens zijn, is de kans klein dat alternatieve of kritische geluiden een plek krijgen in de berichtgeving (Bennett, 1990, p. 106). Verder gaat nieuws vaak over onderwerpen die al op de agenda staan, wat ervoor zorgt dat nieuwe of onderbelichte thema's uit het nieuws blijven. Bovendien maken journalisten vaak gebruik van bestaande journalistieke frames, wat als gevolg heeft dat journalisten vaak terugvallen op dezelfde invalshoeken (Baden & Springer, 2017, p. 179).

Ondanks deze uitdagingen vonden Vos en Wolfgang (2017) dat journalisten in de Verenigde Staten nog steeds veel waarde hechten aan het presenteren van verschillende standpunten in het nieuws. Tegelijkertijd geven zij aan dat dit in de praktijk steeds minder gebeurt (p. 775). Door het competitieve medialandschap zijn journalisten vaker geneigd om efficiëntie boven kwaliteit te kiezen, wat ten koste gaat van de representatie van uiteenlopende standpunten. Journalisten kiezen er nu namelijk vooral voor om elitebronnen te gebruiken omdat ze hier sneller toegang tot hebben (Vos & Wolfgang, 2017, p. 775; Wolfgang et al., 2021, p. 1353).

2.1.3 Hoe kijkt het publiek naar content diversity?

Er zijn enkele onderzoeken gedaan naar hoe het publiek *content diversity* in het nieuws ervaart, maar de uitkomsten van deze studies lopen uiteen. Uit het onderzoek van Beckers (2024) blijkt dat het publiek nieuwsberichten met verschillende groepen actoren en uiteenlopende standpunten wel als diverser ervaart, maar dat dit niet automatisch betekent dat ze het ook beschouwen als betrouwbaarder (p. 14). Mensen herkennen wel dat een nieuwsitem diverser is, maar vinden een nieuwsartikel daardoor niet per se betrouwbaarder (Beckers, 2024, p. 14). Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat de verschillende standpunten die in een artikel zitten invloed hebben op hoe mensen over een onderwerp denken. Beckers (2024) laat zien dat het standpunt dat in een artikel wordt benadrukt, effect heeft op de mening van een lezer: als mensen een artikel lezen met een positief standpunt, worden ze zelf ook positiever. Hetzelfde geldt voor negatieve standpunten. Op het moment dat mensen een artikel lezen waarin meerdere standpunten worden belicht, nemen ze meestal een middenpositie in (p. 14). Verder blijkt uit het onderzoek dat mensen vooral geneigd zijn om aandacht te geven aan informatie die consistent is met hun eigen standpunten en tegenstrijdige

informatie negeren: *de confirmation bias* (Beckers, 2024, p. 14). De studie van Beckers (2024) heeft belangrijke implicaties voor nieuwsorganisaties. Journalisten moeten veel verschillende actoren en standpunten belichten in hun berichtgeving, vooral bij controversiële nieuwsonderwerpen, om polarisatie te beperken.

Een vergelijkbaar onderzoek van Zerback en Schneiders (2024) bevestigt dat het publiek in staat is om de aanwezigheid, of afwezigheid, van verschillende standpunten in het nieuws waar te nemen. Daarnaast hecht het publiek ook veel waarde aan standpuntdiversiteit. Het publiek was meer tevreden over een nieuwsartikel wanneer beide kanten van een verhaal werden gepresenteerd, in plaats van een kant. Contrasterend met Beckers (2024), vonden Zerback en Schneiders (2024) dat een diverse berichtgeving resulteerde in een hogere betrouwbaarheid bij het publiek. Dit laat zien dat het belangrijk is dat journalisten meerdere standpunten presenteren (p. 2534). Het is niet slechts een ideaal dat moet worden nageleefd vanuit traditionele journalistieke rolopvattingen, maar het zorgt er daadwerkelijk voor dat het publiek meer tevreden is over het nieuws (Zerback & Schneiders, 2024, p. 2535).

Beide onderzoeken tonen aan dat het publiek *content diversity* wel degelijk waarneemt. Hoewel ze verschillen in hun bevindingen over de betrouwbaarheid, benadrukken beiden het belang van het belichten van uiteenlopende standpunten in nieuwsberichten.

2.2 Newsroom diversity

Newsroom diversity refereert naar de mate waarin de redactiesamenstelling een representatieve afspiegeling is van de samenleving waarin deze opereert. Hierbij dient een organisatie verschillen te omarmen en te streven naar een inclusieve werkcultuur (Saner & Wyss, 2023, p. 4). Bij diversiteit draait het om acceptatie en respect. Het gaat erom dat men begrijpt dat ieder individu uniek is en dat verschillen tussen individuen worden erkend. Hierbij kan het gaan om etniciteit, gender, seksuele voorkeur, sociaaleconomische status, opleidingsniveau, leeftijd, beperking, religieuze overtuiging, politieke overtuiging of andere ideologieën. Het is belangrijk dat individuen elkaar niet alleen tolereren, maar de diversiteit omarmen (Patrick & Kumar, 2012, p. 1).

2.2.1 Het belang van een diverse redactiesamenstelling

Diversiteit in de redactiesamenstelling hangt samen met diversiteit in de nieuwsinhoud. Een van de verklaringen voor een gebrek aan diversiteit in de berichtgeving is de afwezigheid van een diverse nieuwsredactie. Journalisten vormen nu namelijk vaak een

homogene groep mensen, afkomstig uit dominante groepen (Nishikawa et al., 2009, p. 244). Lück et al. (2022) betogen dat een nieuwsredactie die bestaat uit verschillende genders, leeftijdsgroepen, etniciteiten en seksuele voorkeuren kan zorgen voor een gebalanceerder en diverser nieuwsaanbod (p. 561). Journalisten uit minderheidsgroepen zorgen er namelijk voor dat onderwerpen die relevant zijn voor minderheidsgroepen in het nieuws komen (Richardson, 2022, p. 828). Daarnaast kan een diverse redactiesamenstelling er ook voor zorgen dat nieuwsonderwerpen vanuit meer verschillende standpunten worden belicht (Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023, p. 631). Dit komt omdat journalisten vaak gebruik maken van hun eigen netwerk voor hun bronnen en verhalen. Op dit moment vertaalt dit zich in voornamelijk ‘mannelijke’ en ‘witte’ bronnen (Vandenberghe et al., 2020, p. 240). Maar Vandenberghe et al. (2020) betogen dat het aannemelijk is dat de gebruikte bronnen diverser worden wanneer een redactie bestaat uit journalisten met diverse demografische en sociale achtergronden (p. 240). Journalisten met een niet-dominante etniciteit gebruiken bijvoorbeeld vaker niet-witte bronnen in vergelijking met hun collega’s (Sui & Paul, 2022, p. 183).

Nieuwsorganisaties kunnen verschillende stappen ondernemen om meer journalisten uit minderheidsgroepen aan te nemen (Lück et al., 2022, p. 576). Ten eerste dienen nieuwsorganisaties actief te werven in diverse gemeenschappen. Ze moeten ervoor zorgen dat de vacatures terechtkomen bij mensen met verschillende achtergronden en niet enkel in de bestaande kringen (Lück et al., 2022, p. 576). Daarnaast moeten de organisaties zorgen voor een inclusieve sollicitatieprocedure. Zo zouden ze bijvoorbeeld quotaregelingen kunnen gebruiken, waarbij een bepaald percentage van de kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen komt (Lück et al., 2022, p. 576). Ook raden zij aan om traineeships of betaalde stages aan te bieden aan journalisten uit minderheidsgroepen, zodat het voor hen toegankelijker wordt om de journalistiek te betreden (Lück et al., 2022, p. 576). Bovendien betogen Lück et al. (2022) dat het belangrijk is dat journalistieke organisaties niet alleen focussen op het binnenhalen van journalisten uit minderheidsgroepen, maar er ook voor zorgen dat zij kunnen doorgroeien naar leiderschapsfuncties (p. 576). Op dit moment worden leiderschapsfuncties veelal vervuld door journalisten uit dominante groepen, wat betekent dat zij veel macht hebben en belangrijke beslissingen nemen (Nishikawa et al., 2009, p. 244). Juist de mogelijkheden voor journalisten uit minderheidsgroepen om door te groeien naar leiderschapsfuncties zijn essentieel voor het bevorderen van de diversiteit op de lange termijn (Lück et al., 2022, p. 576).

2.2.2 Diversiteit wordt beperkt door journalistieke normen

Toch betogen Nishikawa et al. (2009) dat een diversere redactiesamenstelling niet automatisch leidt tot een diverser nieuwsaanbod (p. 243). Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat journalisten uit minderheidsgroepen zo worden beperkt door de dominante traditionele journalistieke normen en routines dat het voor hen een uitdaging is om onderwerpen die minderheidsgroepen belangrijk vinden vaker in het nieuws te brengen (Carter & Ferrucci, 2024, p. 212; Carpenter, 2010, p. 1065; Nishikawa et al., 2009, p. 243). Zo kan een diversere verslaggeving worden belemmerd door het streven naar objectiviteit (Carter & Ferrucci, 2024, p. 212; Lück et al., 2022, p. 552). Objectiviteit wordt vaak gezien als een ideaal, waarbij journalisten geacht worden neutraal te zijn en hun persoonlijke mening of achtergrond buiten het nieuwsverhaal te houden (Alamo-Pastrana & Hoynes, 2020, p. 76). Maar het streven naar objectiviteit heeft ook een keerzijde. Door subjectiviteit uit te sluiten, wordt de invloed van de achtergrond en identiteit van journalisten genegeerd (Alamo-Pastrana & Hoynes, 2020, p. 77). Streven naar objectiviteit doet het lijken alsof nieuws neutraal en universeel is, terwijl het in de praktijk vaak de dominante perspectieven weerspiegelt (Alamo-Pastrana & Hoynes, 2020, p. 78). Journalisten uit minderheidsgroepen worden gezien als vertegenwoordigers van hun doelgroep, terwijl witte journalistiek als standaard wordt gepresenteerd. Dit leidt ertoe dat verslaggeving door en voor dominante groepen als professioneel en objectief wordt gezien, terwijl journalistiek van journalisten van kleur als activistisch wordt bestempeld. Op deze manier draagt het ideaal van objectiviteit bij aan de structurele witheid van de journalistiek en het marginaliseren van andere perspectieven (Alamo-pastrana & Hoynes, 2020, p. 78).

Daarnaast worden journalisten uit minderheidsgroepen doorgaans gesocialiseerd binnen de bestaande regels die op de redactie gelden (Carpenter, 2010, p. 1065). Wanneer de werkomgeving weinig ruimte biedt om van deze normen af te wijken, kan het voor deze journalisten lastig zijn om zich thuis te voelen en een waardevolle bijdrage te leveren aan de organisatie, wat de kans vergroot dat zij de organisatie voortijdig verlaten (Lück et al., 2022, p. 552). In Nederland heeft dit ook plaatsgevonden. Zo heeft Seada Nourhousen (Trouw) haar organisatie verlaten omdat zij forse kritiek kreeg en zich niet gesteund voelde door de hoofdredactie. Ze had het gevoel dat er binnen de redactie van Trouw te weinig bewustzijn was voor haar “kwetsbare positie als zwarte, vrouwelijke opiniemaker” (Brandenburg – van de Ven, 2018).

Om ervoor te zorgen dat journalisten uit minderheidsgroepen zich thuis en gehoord voelen op de redactie, is het van groot belang dat journalistieke organisaties een inclusieve werkcultuur creëren (Douglas, 2022, p. 2109). Een inclusieve werkcultuur verwijst naar het

idee dat leden van minderheidsgroepen en leden van meerderheidsgroepen gelijke kansen krijgen om deel te nemen en bij te dragen aan de organisatie. Daarnaast staat een inclusieve werkcultuur ervoor dat iedereen binnen een organisatie zichzelf moet kunnen zijn en moet kunnen uiten (Shore et al., 2018, p. 177). Minderheidsjournalisten uit het Verenigd Koninkrijk geven aan dat veel journalistieke organisaties op papier doen alsof diversiteit en inclusie kernaspecten zijn, maar dat dit in de praktijk vaak tegenvalt (Douglas, 2022, p. 2109). De journalisten hadden op de redacties vaak het gevoel alsof ze minderwaardig waren of hadden te maken met racisme en discriminatie. Daarnaast hadden ze het idee dat journalisten van kleur minder vaak in aanmerking kwamen voor promoties (Douglas, 2022, p. 2100).

Daarnaast moeten journalistieke organisaties, wanneer zij diversere journalisten aannemen, waken voor tokenisme (Kanter, 1977). Tokenisme verwijst naar de praktijk waarbij enkele leden van een minderheidsgroep worden aangenomen om de organisatie diverser te laten lijken en om zo kritiek te voorkomen, zonder dat er sprake is van een gelijke behandeling of structurele verandering binnen de organisatie (Hardin & Whiteside, 2009, p. 631). Bij het tokenisme worden personen uit minderheidsgroepen niet gezien als individu, maar als vertegenwoordiger van hun groep (Hardin & Whiteside, 2009, p. 631). Als gevolg ervaren zij constante prestatiedruk en voelen ze de noodzaak om zich te bewijzen, om zo de stereotypen die over de minderheidsgroep heersen te ontcrachten (Hardin & Whiteside, 2009, p. 631). Vaak verlaten deze ‘tokens’ de organisatie eerder omdat het hen niet lukt om hun plek binnen de organisatie te vinden (Hardin & Whiteside, 2009, p. 631). Bovendien hebben journalisten uit minderheidsgroepen in de Verenigde Staten het idee dat hun diverse identiteit vaak door de journalistieke organisatie wordt ingezet als een manier om hun reputatie te verbeteren. Zo worden de minderheidsjournalisten bij publieke evenementen stevast op de voorgrond gezet en staan ze bijvoorbeeld op promotieposters (Carter & Ferrucci, 2024, p. 218). De journalisten uit minderheidsgroepen geven aan dat ze zich vooral gebruikt voelen als een *public relations*-middel om te laten zien dat de redactie divers is, maar dat er binnen de organisatie zelf weinig verandert. Zo krijgen minderheidsjournalisten zelden de kans om verhalen te schrijven over onderwerpen die aansluiten bij hun eigen achtergrond of ervaringen (Carter & Ferrucci, 2024, p. 218).

Het is dus van belang dat journalistieke organisaties niet alleen inzetten op het vergroten van diversiteit in aantallen, maar ook op structurele veranderingen binnen de organisatie. Een diversere nieuwsredactie leidt alleen tot een diverser nieuwsaanbod op het moment dat journalisten zelf de ruimte krijgen om onderwerpen en invalshoeken te selecteren en daarbij niet worden beperkt door bestaande routines. Daarnaast is het van groot belang dat

organisaties verder gaan dan een symbolische vertegenwoordiging, maar daadwerkelijk investeren in het creëren van een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich thuis en gehoord voelt.

2.3 Hierarchy of Influences model

Er zijn dus verschillende factoren die invloed hebben op diversiteit in de nieuwsinhoud. Om inzicht te krijgen in de verschillende factoren die nieuwsmediacontent beïnvloeden, hebben Shoemaker en Reese (Reese, 2001; Shoemaker & Reese, 2016) het *Hierarchy of Influences* (HOI) model ontwikkeld. Dit model richt zich op de interne en externe factoren die bepalen welke gebeurtenissen worden geselecteerd als nieuws en hoe deze gebeurtenissen worden gepresenteerd. Het HOI-model fungeert als kader om te analyseren hoe nieuws tot stand komt (Reese, 2001, p. 178). Reese en Shoemaker (2016) identificeren verschillende invloeden die effect hebben op het nieuwsproductieproces. De invloeden zijn – van micro tot macro – de *individual level*, de *routine level*, de *organizational level*, de *social institutions level* en de *social system* (p. 396). Deze verschillende invloeden opereren apart, maar beïnvloeden ook elkaar (Reese & Shoemaker, 2016, p. 396).

Het meest microniveau is de *individual level*. Hierbij draait het om de karaktereigenschappen van de journalist, de opleiding, welke nieuwswaarden de journalist belangrijk vindt en welke professionele rollen de journalist vervult (Reese & Shoemaker, 2017, p. 398). De demografische achtergrond van de journalist speelt een belangrijke rol in de nieuwsselectie en nieuwsverslaggeving. Toch worden journalisten ook beperkt in hun autonomie, bijvoorbeeld door het beleid van de organisatie waar ze voor werken of de routines waaraan ze zich moeten houden (Reese & Shoemaker, 2017, p. 398). Uit onderzoek is gebleken dat het hebben van een diverse redactiesamenstelling ervoor kan zorgen dat het nieuwsaanbod ook diverser wordt. Dit komt omdat journalisten uit minderheidsgroepen vaak andere onderwerpen belangrijk vinden (Richardson, 2022, p. 828), andere invalshoeken gebruiken en andere bronnen kiezen (Vandenberghe et al., 2020, p. 240). Een diversere groep journalisten, in tegenstelling tot de homogene groep die nu bij veel nieuwsorganisaties voorkomt, kan dus zorgen voor een pluriformer nieuwsaanbod (Vandenberghe et al., 2020, p. 240).

De *routine level* gaat over de gedragspatronen die het nieuwsproductieproces beïnvloeden. De routines bepalen hoe journalisten geacht worden te werk te gaan en bestaan uit regels en richtlijnen waar journalisten zich aan dienen te houden. Journalisten zijn niet

helemaal vrij om te bepalen welk nieuws ze selecteren en hoe ze dit presenteren, maar dienen zich te houden aan de bestaande routines. Vaak worden deze routines bepaald en beïnvloed door de nieuwsorganisatie waarvoor de journalist werkt (Reese & Shoemaker, 2017, p. 399). Aan de ene kant zorgen de routines ervoor dat journalisten streven naar een gebalanceerde nieuwsinhoud (Baden & Springer, 2017, p. 179). Aan de andere kant kunnen deze routines ook een belemmering zijn in het streven naar diversiteit op het moment dat er minder ruimte is voor alternatieve standpunten en invalshoeken (Baden & Springer, 2017, p. 179; Nishikawa et al., 2009, p. 243).

De *organizational level* laat zien dat het nieuwsproductieproces afhankelijk is van het beleid, de richtlijnen en de cultuur van de organisatie. De organisatie beïnvloedt welk nieuws wordt beschouwd als nieuwswaardig en hoe er verslag van wordt gedaan. (Reese & Shoemaker, 2017, p. 400). Met betrekking tot diversiteit bepaalt de *organizational level* welke journalisten er worden aangenomen en wat het beleid is omtrent doorgroeimogelijkheden. Er zijn verschillende mogelijkheden voor organisaties om diversere journalisten te bereiken en aan te nemen (Lück et al., 2022, p. 576). Voor een voortdurende diversiteit is het belangrijk dat journalisten uit minderheidsgroepen niet alleen worden aangenomen, maar ook kunnen doorgroeien naar leiderschapsfuncties, aangezien dat degenen zijn die belangrijke beslissingen nemen (Nishikawa et al., 2009, p. 243). Daarnaast heeft de *organizational level* ook invloed op het beleid omtrent diversiteit in de nieuwsinhoud. Om diversiteit te laten slagen is een inclusieve werkcultuur essentieel (Sui & Paul, 2022, p. 183).

De *social institutions level* bestaat uit externe invloeden die effect hebben op het mediaproductieproces. Hierbij draait het om hoe nieuwsselectie en nieuwsinhoud worden beïnvloed door factoren van buitenaf, zoals de politiek en adverteerders. Nieuwsmediaorganisaties worden beïnvloed door hun interacties met andere instituties, maar beïnvloeden zelf ook weer andere instituties (Reese & Shoemaker, 2017, p. 402). Journalistieke organisaties hebben te maken met een competitief medialandschap en commerciële druk. Constante deadlines en een competitie voor de aandacht van het publiek kunnen ertoe leiden dat journalisten efficiëntie verkiezen boven kwaliteit, wat de diversiteit in de berichtgeving niet ten goede doet (Humprecht & Esser, 2018, p. 1825; Vos & Wolfgang, 2017, p. 775; Wolfgang et al., 2021, p. 1353).

Het meest macroniveau is de *social systems level*. Hierbij draait het om de invloed die de maatschappij uitoefent op het mediaproductieproces (Reese & Shoemaker, 2017, p. 403). Journalisten werken niet in isolatie, maar zijn zelf onderdeel van de maatschappij waar zij verslag van doen. Daarom is het waarschijnlijk dat deze omgeving invloed heeft op de

journalistiek. Het nieuwsproductieproces wordt ook beïnvloed door trends en verwachtingen vanuit de maatschappij. Zo hebben ideologie, economie, politiek en cultuur invloed op hoe nieuws wordt geselecteerd en gepresenteerd (Reese & Shoemaker, 2017, p. 403). Het *social systems level* heeft invloed op welke stemmen en perspectieven een plek krijgen in het politieke debat. De mate van diversiteit kan worden beïnvloed door veel verschillende factoren, bijvoorbeeld de ideologische houding van een land, de geschiedenis van een land (bijvoorbeeld of er veel migratie is) en de wetten en regels rondom gelijkheid en discriminatie (Lück et al., 2022, p. 563). Al deze elementen bepalen in hoeverre een samenleving openstaat voor diversiteit. Het gaat er dus niet slechts om wat redacties doen, maar ook om de maatschappelijke structuren waarin die redacties opereren.

Het HOI-model laat zien hoe verschillende (micro-macro) invloeden effect hebben op het nieuwsproductieproces. Elk niveau draagt op een eigen manier bij aan hoe nieuws wordt geselecteerd, geproduceerd en gepresenteerd. Diversiteit in de nieuwsinhoud staat dus niet op zichzelf, maar wordt beïnvloed door de (demografische) eigenschappen van journalisten, routinematige werkwijzen, organisatorisch beleid, sociale instituties en bredere maatschappelijke structuren en ideologieën.

3. Methode

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is in deze scriptie gebruikgemaakt van kwalitatieve semigestructureerde diepte-interviews. Het doel was om te achterhalen hoe hoofdredacteurs van Nederlandse journalistieke organisaties het diversiteitsbeleid van hun redactie ervaren, de contextuele invloeden hierop en de gevolgen hiervan voor de manier waarop journalistiek wordt bedreven. Omdat het doel van deze scriptie was om tot een diepgaand inzicht te komen, heeft dit onderzoek gekozen voor een kwalitatieve benadering. Semigestructureerde diepte-interviews zijn gebruikt om de meningen en ervaringen van de geïnterviewden vast te leggen (Kvale, 2007, p. 9). Deze interviews zijn vervolgens geanalyseerd met behulp van thematische analyse. Dit methodehoofdstuk licht het dataverzameling en data-analyseproces toe en legt daarbij verantwoording af voor de beslissingen die tijdens dit proces zijn gemaakt.

3.1 Kwalitatieve dataverzameling

Zeven semigestructureerde diepte-interviews zijn afgenomen met hoofdredacteurs van zeven verschillende journalistieke organisaties in Nederland. De interviews vonden zowel plaats in een offline als in een online setting (*Microsoft Teams*). Kwalitatieve interviews zijn een geschikte methode omdat het draait om hoe de respondenten betekenis geven aan een bepaalde ervaring of gebeurtenis. Daarnaast leveren kwalitatieve interviews een uitgebreid en gedetailleerd inzicht op van de meningen, ervaringen en standpunten van de respondenten (Kvale, 2007, p. 9). Kwantitatieve onderzoeksmethoden waren minder geschikt voor dit onderzoek. Dit komt omdat er weinig bekend is over het diversiteitsbeleid wat journalistieke organisaties in Nederland hanteren. Er was dus niet voldoende informatie beschikbaar om alomvattende enquêtevragen te creëren. Daarnaast is het doel van dit onderzoek om een diepgaand inzicht te krijgen in het diversiteitsbeleid van journalistieke organisaties, waarbij het draait om de ervaringen van hoofdredacteurs, waarvoor een kwalitatieve benadering zich het beste leent.

De interviews waren semigestructureerd. Dit betekent dat er gebruik is gemaakt van een interviewgids (Bijlage A) om het gesprek structuur te geven. Deze interviewgids bestaat uit verschillende onderwerpen, elk met een brede openingsvraag en gerelateerde vervolgvragen. Deze onderwerpen zijn afgeleid van bestaande literatuur. Door gebruik te maken van semigestructureerde interviews kunnen de vragen zo worden aangepast dat ze aansluiten bij de antwoorden van de respondenten (Kvale, 2007, p. 57). Daarnaast werden er ook vervolgvragen gesteld om een dieper inzicht te krijgen in de antwoorden van de

respondenten, of werden zij gevraagd om hun antwoord te verduidelijken met een voorbeeld (Kvale, 2007, p.57).

Voordat de interviews zijn afgenomen, dienden de participanten een toestemmingsverklaring te ondertekenen waarin zij toestemming gaven om deel te nemen aan dit onderzoek. In deze scriptie zijn hun namen en journalistieke organisaties gebruikt. Alle participanten hebben hier toestemming voor gegeven. In de toestemmingsverklaring staat het doel van het onderzoek duidelijk beschreven en wordt benadrukt dat deelname geheel vrijwillig is. Daarnaast staat er vermeld dat de audio van de interviews wordt opgenomen. De audio van de interviews is in een veilige omgeving opgeslagen en is niet openbaar toegankelijk. Voordat het interview begon, werd het doel van het onderzoek nog een keer uitgelegd, evenals als de rechten van de participanten. Het doel van deze briefing was om er zeker van te zijn dat de participanten het doel van het onderzoek begrijpen en om hen op hun gemak te stellen (Kvale, 2007, p. 55).

3.2 Operationalisering

De interviews begonnen met enkele vragen over de professionele en persoonlijke achtergrond van de participant. Hierbij werd dieper ingegaan op het soort journalistieke organisatie waar zij werkzaam zijn, hun functie, hun takenpakket en hoe de redactie eruit ziet, bijvoorbeeld hoeveel journalisten er werkzaam zijn. Het doel van deze vragen is zowel om kennis op te doen als om er voor te zorgen dat de participanten op hun gemak worden gesteld. Dit is extra belangrijk wanneer het interview gaat over een gevoelig onderwerp (Kvale, 2007, p. 55), zoals diversiteit. Daarna werden er eerst algemene vragen gesteld. De participanten werden gevraagd naar hoe zij diversiteit zien en ervaren, of het een veelbesproken onderwerp is op de redactie en hoe de mate van diversiteit de afgelopen jaren is veranderd.

Vervolgens werd het eerste onderwerp aangekaart: het beleid omtrent redactiesamenstelling. Hierbij werden de respondenten gevraagd of zij streven naar een diverse redactiesamenstelling, welke vormen van diversiteit dit betreft, wat het belang is van een diverse redactiesamenstelling en hoe het beleid eruit ziet. Vervolgens werden de respondenten gevraagd naar hoe zij proberen diverse mensen aan te trekken en te behouden en hoe de organisatie probeert voor iedereen een aantrekkelijke werkgever te zijn. In het tweede onderwerp, het beleid over diversiteit in de nieuwsinhoud, werden de respondenten gevraagd of er binnen de redactie actief wordt nagedacht over het waarborgen van diversiteit in de nieuwsinhoud. Hierbij gaat het zowel om diversiteit van actoren als diversiteit van

standpunten. In het derde, en tevens laatste onderwerp, werden de respondenten gevraagd naar de verschillende invloeden die effect hebben op het nieuwsproductieproces. Zo werd gevraagd of journalisten zelf de vrijheid hebben om onderwerpen en invalshoeken te selecteren, of zij kunnen afwijken van bestaande routines en welke rol externe factoren, zoals politiek en publiek, spelen op het diversiteitsbeleid. Het interview werd afgesloten met de vraag of de respondent nog iets wilde toevoegen aan het interview.

3.3 Steekproef

Zeven semigestructureerde diepte-interviews zijn afgenomen met hoofdredacteurs van zeven journalistieke organisaties in Nederland: AD, BNR, NTR, NRC, Talpa, de Telegraaf en RTL Nieuws. De participanten werden geselecteerd op basis van *purposive sampling*. Dit houdt in dat de participanten moesten voldoen aan specifieke eisen om deel te mogen nemen aan dit onderzoek (Flick, 2007, p. 25). Voor dit onderzoek dienden de participanten betrokken te zijn bij het diversiteitsbeleid van hun redactie. Er is in deze scriptie bewust gekozen voor hoofdredacteurs, omdat zij de verantwoordelijkheid dragen voor de keuzes die worden gemaakt op het gebied van zowel de redactiesamenstelling als de nieuwsinhoud.

In eerste instantie werden de participanten geworven door *convenience sampling*, wat betekent dat hoofdredacteurs uit het netwerk van de onderzoeker werden benaderd om deel te nemen. De overige journalistieke organisaties werden benaderd via e-mail met het verzoek of zij mee wilden werken aan deze scriptie. Hieronder is een overzicht van de participanten.

Tabel 1: Overzicht participanten

Naam	Gender	Leeftijd	Journalistieke organisatie	Functie	Aantal jaar werkzaam in betreffende functie
Carmen Fernald	V	53	NTR	Hoofdredacteur Levensbeschouwing, Caribisch Netwerk, Net in Nederland	3

Dennis van Luling	M	44	RTL Nieuws	Adjunct hoofdredacteur	4
Kamran Ullah	M	41	De Telegraaf	Hoofdredacteur	2
Marc Adriani	M	52	BNR	Hoofdredacteur	2
Marc Veeningen	M	47	Talpa (Hart van Nederland, Shownieuws, Nieuws van de Dag)	Hoofdredacteur Nieuws	7
Rennie Rijpma	V	53	AD	Hoofdredacteur	4
Sandra Smalenburg	V	52	NRC	Adjunct hoofdredacteur	2

Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen, zijn hoofdredacteurs van diverse journalistieke organisaties geselecteerd om deel te nemen. Deze selectie bestaat zowel uit commerciële als publieke omroepen, en journalistieke organisaties die de krant, televisie, of radio als belangrijkste medium hebben. Er is in deze scriptie bewust gekozen voor journalistieke organisaties die gefocust zijn op het maken van *hard news*. *Hard news* verwijst naar nieuwsberichten die gaan over belangrijke, actuele en vaak serieuze gebeurtenissen die directe impact hebben op de samenleving (Lehman-Wilzig & Seletzky, 2010, p. 45). De deelnemende journalistieke organisaties houden zich voornamelijk bezig met het verslaggeven van actualiteiten, het bieden van duiding bij nieuwsgebeurtenissen en het doen van onderzoek. De enige journalistieke organisatie die hier niet helemaal aan voldoet is NTR, maar werd toch geselecteerd om deel te nemen. Dit komt omdat de NTR de wettelijke taak heeft gekregen om toegankelijke en relevante programma's te maken voor iedereen in Nederland. Daarnaast is NTR een publieke omroep en op die manier een goede tegenhanger van de commerciële omroepen RTL en Talpa.

Daarnaast is er bewust voor gekozen om journalistieke organisaties uit te nodigen met een landelijk publiek, in plaats van ook journalistieke organisaties te selecteren met een regionaal of niche publiek. Juist nieuwsmedia met een landelijk publiek zijn geselecteerd omdat zij het grootste bereik hebben en vaak zich uitspreken om voor *heel Nederland* nieuws te maken. Hieronder staat een overzicht van de journalistieke organisaties.

Tabel 2: Overzicht journalistieke organisaties

Journalistieke organisatie	Verdienmodel	Belangrijkste medium	Politieke oriëntatie	Grootte van de redactie	Percentage niet-Westerse achtergrond <u>2018</u>
AD	Abonnees Advertenties	Krant	Midden	150	3,7% 5 journalisten
BNR	Advertenties	Radio	Midden/ liberaal	80	-
Talpa	Advertenties	Televisie	Rechts	250	9,2% 6 journalisten
NRC	Abonnees Advertenties	Krant	Links/ Liberaal	250	2,8% 6 journalisten
NTR (Levensbeschouwing, Caribisch Netwerk, Net in Nederland)	Publieke omroep	Televisie	Midden/ Progressief	25	-
De Telegraaf	Abonnees Advertentie	Krant	Rechts	210	4% 9 journalisten
RTL Nieuws	Advertenties	Televisie	Midden/ Liberaal	250	1,9% 3 journalisten

Er zijn geen recente cijfers over de mate van diversiteit in de redactiesamenstelling voor bovengenoemde journalistieke organisaties. De laatste cijfers waarbij per journalistieke organisatie is gekeken naar diversiteit zijn afkomstig uit een onderzoek van het NRC uit 2018 (Geels & Takken, 2018). Bij dit onderzoek lag de focus ook slechts op journalisten met een niet-westerse achtergrond en werden andere vormen van diversiteit niet meegenomen. Daarnaast zijn de meeste journalistieke organisaties de afgelopen jaren pas actiever gaan nadenken over diversiteit, waardoor de cijfers uit 2018 hoogstwaarschijnlijk niet meer accuraat zijn. Bovendien zijn NTR en BNR niet meegenomen in het onderzoek. Ondanks deze kanttekeningen is er voor gekozen om de cijfers uit het onderzoek van de NRC te gebruiken,

omdat dit de enige gegevens zijn waarbij diversiteit per journalistieke organisatie is gemeten. Eerder dit jaar is er wel onderzoek gedaan naar diversiteit onder journalisten door de NVJ Arbeidsmarktmonitor, maar hier zijn geen cijfers per journalistieke organisatie uit af te leiden.

Na het afnemen van de zeven interviews was saturatie bereikt. Dit betekent dat nieuwe interviews niet langer nieuwe informatie genereerden (Braun & Clarke, 2013, p.8). Ondanks dat de verschillende journalistieke organisaties elk een andere visie en een ander beleid hebben omtrent diversiteit, kwamen er na de zeven interviews niet zodanig nieuwe bevindingen naar boven dat meer interviews nodig waren.

3.3 Data-analyse

De interviews zijn geanalyseerd door gebruik te maken van thematische analyse. Thematische analyse is “a method for identifying, analysing, and reporting patterns (themes) within data (Braun & Clarke, 2006, p. 79). Gedurende het data-analyseproces, ontstonden de thema’s zowel inductief als deductief. Dit betekent dat de thema’s zowel werden afgeleid uit concepten van bestaande literatuur als dat ze ontstonden door een uitgebreide evaluatie van de data (Braun & Clarke, 2006, p. 80). Deze scriptie volgde de zes fases van Braun en Clarke (2006) om de data te analyseren.

Tijdens de eerste fase van de data-analyse zijn transcripten gecreëerd van de afgenomen interviews met behulp van de software Good Tape. Het creëren van transcripten is een goede manier om kennis te maken met de data. Deze transcripten zijn meermaals met detail doorgelezen, waarna de eerste ideeën over potentiële patronen zijn genoteerd (Braun & Clarke, 2006, p. 87).

In de tweede fase van het analyseren werd gestart met het coderen. Coderen is een efficiënte manier om een grote hoeveelheid data te categoriseren zodat het gemakkelijker kan worden geanalyseerd en geïnterpreteerd (Braun & Clarke, 2006, p. 88). Het softwareprogramma Atlas.ti is gebruikt voor een systematische benadering van de data. Eerst werd er open gecodeerd waarbij de transcripten lijn-voor-lijn zijn doorgenomen. Op het moment dat er een tekstfragment werd tegengekomen dat relevant was voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag, werd hier een korte naam aan gegeven, een code (Braun & Clarke, 2006, p. 88). De codes kwamen voornamelijk inductief tot stand, wat betekent dat de data leidend is in de analyse. Toch werd er tijdens dit proces speciale aandacht besteed aan sensitizingconcepten die afkomstig zijn uit bestaande literatuur: *actor diversity*, *viewpoint diversity*, *newsroom diversity* en het *HOI*- model. In *grounded theory* kunnen

sensitizingconcepten worden gebruikt als handvatten voor het creëren van thema's (Bowen, 2006, p.13). Het open coderen leidde tot 540 open codes.

Nadat dit proces was toegepast op alle interviewtranscripten, was het tijd voor de derde fase, het axiaal coderen. Hierin werden de verschillende codes georganiseerd en samengevoegd tot overkoepelende thema's die weer onderverdeeld werden in subthema's (Braun & Clarke, 2006, p. 89). Tijdens de vierde fase, het selectief coderen, werd kritisch gekeken naar de gecreëerde thema's. Er werd opgelet dat de verschillende thema's genoeg van elkaar verschilden (Braun & Clarke, 2006, p. 91). Daarnaast werd nogmaals naar de interviewtranscripten gekeken om ervoor te zorgen dat de geïdentificeerde thema's samen een goed overzicht geven van de data (Braun & Clarke, 2006, p. 91). In de vijfde fase werd een definitie gemaakt van elk thema dat duidelijk weergeeft waar het thema over gaat (Braun & Clarke, 2006, p. 92).

Na het analyseren van de data, zijn er drie hoofdthema's gecreëerd. Een overzicht van de thema's en subthema's kan worden gevonden in Bijlage B.

3.4 Rol van de onderzoeker in kwalitatief onderzoek

In kwalitatief onderzoek vervult de onderzoeker een centrale rol in het onderzoeksproces (Berger, 2015, p. 230). In tegenstelling tot kwantitatief onderzoek, waarbij de onderzoeker zoveel mogelijk afstand houdt tot het onderzoeksobject, wordt in kwalitatief onderzoek juist erkend dat de onderzoeker deel uitmaakt van de onderzoekcontext en daarmee invloed uitoefent op de data. De onderzoeker fungeert als instrument bij het verzamelen, analyseren en interpreteren van de data (Dodgson, 2019, p. 220). Deze scriptie maakt gebruik van semigestructureerde interviews en thematische analyse, methoden waarbij de subjectieve interpretatie van de onderzoeker onvermijdelijk een rol speelt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de formulering van vragen, het verloop van de interviews en de duiding van de resultaten.

Deze betrokken rol brengt zowel kansen als uitdagingen met zich mee. Enerzijds maakt het mogelijk om diepgaande inzichten te verkrijgen doordat de onderzoeker door middel van interviews diepere betekenisstructuren kan ontrafelen. Anderzijds bestaat het risico op subjectiviteit en interpretatiebias (Berger, 2015, p. 220). In dit onderzoek ben ik mij bewust van mijn eigen positie, achtergrond en perspectief en heb ik geprobeerd dit mee te nemen in de manier waarop de data is verzameld en geanalyseerd. Mijn positie als witte vrouw brengt ook specifieke dynamieken met zich mee. Doordat ik op het gebied van etniciteit zelf tot de dominante groep binnen de journalistiek behoor, bestaat het risico dat ik

bepaalde vormen van uitsluiting of structurele ongelijkheid minder snel herken of benoem. De mogelijke invloeden heb ik geminimaliseerd door open vragen te stellen, ruimte te laten voor afwijkende visies en de data zo nauwkeurig mogelijk te analyseren. Door mijn eigen rol in het proces kritisch te beschouwen, streef ik ernaar de transparantie en geloofwaardigheid van dit onderzoek te versterken (Berger, 2015, p. 230).

4. Resultaten

De resultatensectie van deze scriptie bestaat uit vier verschillende delen. In het eerste deel wordt beschreven (1) wat de hoofdredacteuren verstaan onder diversiteit in de journalistiek. Daarnaast wordt ingegaan op de mate van diversiteit die aanwezig is op hun redactie en hoe dit over de afgelopen jaren is veranderd. Verder is er aandacht voor de motivaties van de journalistieke organisaties om diverser te worden en wordt besproken hoe de hoofdredacteuren de relatie tussen diversiteit in de redactiesamenstelling en de nieuwsinhoud ervaren. Het tweede deel gaat dieper in op (2) het beleid dat de hoofdredacteuren hanteren over diversiteit in de redactiesamenstelling. Hierbij gaat het om maatregelen die zij nemen om diverse journalisten te bereiken en de obstakels die zij ervaren. In het derde deel wordt besproken hoe de hoofdredacteuren kijken naar (3) diversiteit in de nieuwsinhoud. Hierbij ligt de focus op of en hoe de hoofdredacteuren streven naar een divers nieuwsaanbod door verschillende actoren die aan het woord komen in het nieuws. In het vierde onderdeel worden de (4) journalistieke organisaties en hun visie over diversiteit met elkaar vergeleken. Ze worden ingedeeld in vier fases.

4.1 Diversiteit in de journalistiek

Er is niet één definitie van diversiteit in de journalistiek. De hoofdredacteuren hebben allemaal een andere visie op wat zij verstaan onder diversiteit. Alle hoofdredacteuren zien diversiteit als een breed begrip; er zijn veel verschillende factoren die hieronder kunnen vallen.

Bij diversiteit kijken de meeste hoofdredacteuren naar de diversiteit in hun redactiesamenstelling. Ze benoemen vaak het hebben van diverse journalisten op het gebied van gender, etniciteit, leeftijd, seksuele voorkeur, geloof, opleidingsniveau, politieke voorkeur, beperking en woonplaats. Op het moment dat de journalisten in deze opzichten van elkaar verschillen, spreken zij van een diverse redactie. Een andere opvatting die vaker werd genoemd, is dat diversiteit betekent dat de redactie een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving: “Wat ik onder diversiteit versta is dat je eigenlijk op zoek gaat naar een weerspiegeling van de Nederlandse samenleving. Het gaat om representatie” (Fernald, NTR).

De hoofdredacteuren van de Telegraaf en Talpa kijken bij diversiteit niet enkel naar diversiteit in ‘uiterlijke kernmerken’, maar vooral naar diversiteit in perspectieven en ideeën, zoals Ullah (de Telegraaf) hier uitlegt:

“Wat mensen vaak zeggen als ze het hebben over diversiteit, zeggen ze dat het gaat om mensen met verschillende achtergronden. En dan krijg je toch vaak hele uiterlijke

kenmerken. Dus man, vrouw, kleurtje, geen kleurtje, hoofddoek, geen hoofddoek. Voor mij zit diversiteit veel meer van binnen.”

Veeningen (Talpa) deelt deze visie:

“Voor mij is diversiteit dat mensen verschillend zijn. Het gaat voor mij over verschillende perspectieven hebben op de maatschappij. En dat kan gekoppeld zijn aan zaken die je kunt zien: gender, culturele achtergrond, et cetera. Maar dat hoeft helemaal niet. Diversiteit gaat vooral over het besef dat iedereen verschillend is en dat je niet aan iemands uiterlijk kunt zien hoe iemand denkt en naar de maatschappij kijkt.”

4.1.1 Mate van diversiteit in redactiesamenstelling

De meeste hoofdredacteurs vinden dat hun redactie op het gebied van diversiteit nog veel terrein te winnen heeft. Ze geven aan dat hun redacties de afgelopen jaren wel diverser zijn geworden, maar dat ze er nog lang niet zijn. Wat op de meeste redacties wel steeds beter gaat is de man-vrouwverhouding. Op bijna alle redacties is deze tegenwoordig gelijk en dat is echt niet altijd zo geweest: “Je kan ook zeggen dat de standaard NRC-redacteur zoals die eruitzag 30 jaar geleden, toen ik hier binnenkwam, waren bijna allemaal witte mannen. Nou, daar is wel veel gebeurd in de tussentijd” (Smallenburg, NRC). Wel geven de hoofdredacteurs aan dat hun redacties veelal nog ‘wit’ zijn, dat er voornamelijk theoretisch opgeleide journalisten werken, dat de meeste journalisten woonachtig zijn in de Randstad en dat er maar weinig journalisten met een beperking werkzaam zijn op de redacties.

Alle hoofdredacteurs geven aan dat de redacties diverser worden. De afgelopen jaren zijn de redacties steeds meer over diversiteit gaan nadenken en de noodzaak hiervan gaan inzien. Het grote omslagpunt voor een aantal redacties kwam vijf jaar geleden, tijdens de Black Lives Matter-demonstraties na de dood van George Floyd:

“Vijf jaar geleden is George Floyd overleden in Amerika. In Nederland gingen mensen met z’n allen de Dam op om te demonstreren. Maar we hadden het gewoon niet goed op het netvlies staan. Het ontging ons eigenlijk. Er was zoiets belangrijks in de maatschappij en we hadden daar te weinig oog voor. Eigenlijk zijn we toen begonnen met het diversiteit en inclusie traject.” (van Luling, RTL Nieuws)

Ook bij de publieke omroep was dit het omslagpunt: “En toen zijn ze bij de publieke omroep wel wakker geschud dat er iets moet veranderen, omdat ook gewoon heel veel groepen zich niet vertegenwoordigd voelen of geen stem hebben. En toen is er een actieplan diversiteit gekomen.” (Fernald, NTR)

De meeste hoofdredacteurs geven aan dat het overgrote deel van de journalisten op de redacties nog wit is en dat er weinig journalisten werken met een niet-dominante achtergrond: “Het zijn wel voornamelijk witte journalisten die we hebben. We hebben wel journalisten met een andere culturele achtergrond, maar die zijn wel nadrukkelijk in de minderheid hier” (Rijpma, AD). Rijpma (AD) is niet de enige hoofdredacteur die dit ervaart:

“We hebben gelukkig best wel veel goede journalisten met een Islamitische achtergrond. Maar als je kijkt naar huidskleur dan hebben we nog heel weinig mensen van kleur hier werken. Dat gaat echt nog om minder dan 10 denk ik, op 250. Dus dat is geen goede afspiegeling.” (Smallenburg, NRC)

Ook bij BNR is er nog weinig diversiteit als het gaat om culturele achtergrond: “Schrikbarend niet zelfs als het gaat om een andere culturele achtergrond. We hebben twee redacteurs die moslim zijn. Nou, dat is een unicum en daar kunnen we bijna uren over praten van hoe bijzonder dat is” (Adriani, BNR). De grote uitzondering hierin is NTR Levensbeschouwing. Over haar redactie zegt Fernald (NTR):

“Ik denk dat ik de meest diverse redactie van Hilversum heb. We hebben mensen die wortels hebben in Suriname, mensen uit Curaçao, een redacteur die oorspronkelijk uit Iran komt, twee redacteurs uit Syrië, Marokko, Turkije, Irak. En dan ook gewoon mensen die helemaal hier geboren en getogen zijn.”

Ze heeft hier wel een verklaring voor: “Dat is ook wel logisch. Omdat wij juist vanuit die doelgroepen programma’s maken. Dus het zou gek zijn als je hier dan een hele eenzijdig samengestelde redactie hebt” (Fernald, NTR).

Vrijwel alle hoofdredacteurs zijn het ermee dat de redacties op het gebied van opleidingsniveau nog allesbehalve divers zijn. Vrijwel alle journalisten zijn theoretisch opgeleid en hebben een hbo- of universitaire opleiding afgerond:

“Eén ding waar journalistieke organisaties bijna per definitie niet divers in zijn en wat ik echt een probleem vind, is in opleiding. Je vindt eigenlijk geen mensen met mbo of beroepsonderwijs. Maar de helft van de Nederland heeft geen theoretische opleiding, maar een praktische opleiding.” (Veeningen, Talpa)

Ook bij andere redacties is dit het geval: “We hebben alleen maar mensen die hbo of universitair geschoold zijn. We hebben eigenlijk nauwelijks mbo’ers hier werken” (Smalenburg, NRC). Fernald (NTR) merkte dat dit voorheen ook speelde op haar redactie, maar dat ze hier de afgelopen jaren stappen in hebben gezet:

“Vroeger was het hier zo, ook bijvoorbeeld met stagiaires, die kwamen van ofwel het hbo of de universiteit. En dat is natuurlijk best gek, want je hebt tegenwoordig ook op mbo-niveau heel veel mediaopleidingen. Dus dat is een breuk. Ook voor redactiestages stellen wij die gewoon open, ongeacht de opleiding die je doet. Want ja, als we gewoon een heel leuk talent krijgen van een mbo-opleiding dan passen we gewoon het programma of de stageplek daarop aan.”

Daarnaast ervaren de meeste hoofdredacteuren ook op andere vlakken vaak weinig diversiteit, zoals op het gebied van woonplaats en beperking. Ook al hebben de hoofdredacteuren hier wel steeds meer aandacht voor. Veel journalisten komen uit de Randstad, maar de redacties proberen ook steeds meer journalisten van buiten de steden aan te nemen:

“Waar ik ook wel heel erg op let, is dat mensen niet allemaal uit de Randstad komen. En dat is natuurlijk het lastige van als je in Hilversum zit. Automatisch werken er veel mensen die in Utrecht of Amsterdam wonen en daar is niks mis mee. Maar het is wel heel grootstedelijk en we proberen echt naar te streven dat er ook gewoon mensen uit andere delen van het land komen.” (Veeningen, Talpa)

Hetzelfde geldt voor journalisten met een beperking:

“En divers is voor mij ook bijvoorbeeld of iemand in een rolstoel zit of iemand met een visuele beperking. Die hebben we ook heel veel in Nederland en ook veel te weinig in de journalistiek vertegenwoordigd. Dus ik stimuleer heel erg op de

nieuwsvloer om daar met een open blik naar op zoek te gaan.” (van Luling, RTL Nieuws)

Ondanks dat redacties diverser worden, geven veel hoofdredacteuren aan dat de redactie nog geen goede afspiegeling is van de Nederlandse bevolking: “De maatschappij is veel diverser dan wij als redactie zijn” (Smalenburg, NRC). Of zoals Rijpma (AD) het verwoordt:

“Onze redactie zit naast het Centraal Station en als ik achter mij uit het raam kijk, kijk ik naar het Centraal Station en als ik vooruit kijk, dan zie ik de redactie. Als ik door het raam achter me kijk, ziet ze wereld er heel anders uit dan als ik hier naar binnen kijk.”

4.1.2 Motivaties om diverser te worden

Alle hoofdredacteuren geven aan dat ze graag diverser willen worden, of dat nou is in de achtergronden van de journalisten die werkzaam zijn op de redactie, of in de perspectieven die journalisten hebben op de maatschappij. De hoofdredacteuren geven aan dat ze vooral zelf de noodzaak voelen om diverser te worden en dat dit niet komt door druk die zij voelen vanuit de maatschappij.

Voor de meeste redacties is het streven naar meer diversiteit een manier om de kwaliteit van hun werk te verbeteren. Hoofdredacteuren denken dat de kwaliteit van de journalistiek omhoog gaat op het moment dat de redactiesamenstelling diverser wordt. Zo zegt van Luling (RTL Nieuws): “Diversiteit verrijkt de journalistiek.” En meer hoofdredacteuren delen die opvatting: “Als jij een redactie hebt die divers is, wordt je journalistiek ook diverser én beter” (Smalenburg, NRC).

Daarnaast zorgt het hebben van een diversere redactiesamenstelling ook voor meer discussies op de nieuwsvloer, wat de kwaliteit van de journalistiek ten goede komt, zoals Veenigen (Talpa) hier uitlegt:

“Wat ik belangrijk vind op redacties is dat discussies gewoon heel rijk zijn. Dus dat die verschillende perspectieven op de maatschappij vertegenwoordigd zijn op de redactie. Dat vind ik de allerbelangrijkste vorm van diversiteit. Omdat je, als je te veel één kant op denkt, mis je gewoon het perspectief in het gesprek. En dan ga je vervreemden ook van je publiek.”

Daarnaast zorgt een diversere redactiesamenstelling er ook voor dat er kritischer naar het eigen werk wordt gekeken:

“Als je met alleen maar dezelfde mensen op de redactie zit, dan ga je elkaar alleen maar gelijk geven en zeggen dat alles weer goed is gegaan. Dus hoe diverser je wordt, hoe meer het ook kan schuren. En dat draagt gewoon bij aan goede journalistiek.” (van Luling, RTL Nieuws)

BNR streeft vooral vanuit een commercieel oogpunt naar meer diversiteit: “Omdat ik wil dat BNR een zender is die in de toekomst gaat groeien. En dan is het super relevant dat we divers worden” (Adriani, BNR). Hij legt uit dat “hoe diverser je bent, hoe meer ook je content kan veranderen. En dus kan aansluiten bij een nieuw deel van de Nederlanders en we willen groeien dus dat is ook een must voor ons” (Adriani, BNR).

4.1.3 Diversiteit in redactiesamenstelling hangt samen met diversiteit in inhoud

Alle hoofdredacteuren zijn het erover eens: er is een duidelijke samenhang tussen de redactiesamenstelling en de inhoud van het nieuws. De achtergrond van de journalist - in de breedste zin van het woord - heeft invloed op de onderwerpkeuze, de invalshoeken die worden gekozen en de bronnen die worden geraadpleegd.

De geïnterviewde hoofdredacteuren geven aan dat verhaaldeën vaak ontstaan door wat journalisten zien, horen en meemaken:

“Vaak begint een onderwerp bij de nieuwsvergadering en dat is natuurlijk een vergadering met mensen die hun eigen leven meenemen. Die 's avonds op een feestje iets hebben gehoord of in een winkel waren en wie iets is opgevallen. Ja, of je dan in de Surinaamse toko bent geweest of je was in de Albert Heijn, is toch net anders.” (Rijpma, AD)

De hoofdredacteuren benadrukken dat journalisten veel vrijheid hebben om zelf onderwerpen aan te dragen. Contrasterend met bevindingen uit de literatuur (Carter & Ferrucci, 2024, p. 212; Carpenter, 2010; Nishikawa et al., 2009, p. 243) worden journalisten niet beperkt door dominante traditionele journalistieke normen en routines. Journalisten worden juist gestimuleerd om zelf onderwerpen aan te dragen en selecteren dan ook vaak onderwerpen die

dicht bij hen liggen. Dat kan bijvoorbeeld te maken hebben met etniciteit: “Je kijkt vaak naar onderwerpen die dichterbij jou liggen. Dat is natuurlijk logisch. Als jij niet ingebed bent in de Nederlands-Marokkaanse gemeenschap, dan zou je daar minder snel over schrijven” (Smalenburg, NRC). Maar ook gender speelt hierin een rol:

“We hebben een hele goede vrouwelijke medisch redacteur. Ik merk nu al aan de verhalen die zij schrijft dat het heel vaak gaat over het spiraaltje, of over hormonen, of over nieuwe onderzoeken op het gebied van anticonceptie. Terwijl als dat een man was geweest, had hij misschien een heel ander onderwerp gekozen. Dus ik denk echt dat het heel erg belangrijk is om een diversere redactiesamenstelling te hebben, omdat dat één-op-één resulteert in een ander soort verhalen.” (Smalenburg, NRC).

Daarnaast delen de hoofdredacteuren de opvatting dat het hebben van een diversere redactiesamenstelling vaak leidt tot diversere invalshoeken en bredere perspectieven, zoals Smalenburg (NRC) hier stelt: “Als wij zelf een diversere organisatie zijn, maken we ook betere verhalen die meer perspectieven in zich hebben.” Veeningen (Talpa) licht dit toe:

“Je neemt je eigen normen en waarden mee. En daarom is diversiteit in verschillende manieren van kijken naar de maatschappij wel heel belangrijk. Omdat dat je discussie beïnvloedt en de manier waarop je over onderwerpen praat. Dus daarom dat ik ook kijk bij de samenstelling van redacties, heb je een beetje de verschillende maatschappelijke perspectieven op je redactie vertegenwoordigd.”

Tot slot speelt diversiteit ook een rol in de bronnen die journalisten raadplegen. Aangezien journalisten vaak hun eigen netwerk gebruiken voor bronnen, betekent een diversere redactie doorgaans ook een grotere verscheidenheid aan bronnen, zoals Adriani (BNR) stelt: “Mensen nemen hun eigen netwerk mee. En dat zit je ook wel vaak goed als je uit een diverser netwerk kunt putten.” Zo merkt Fernald (NTR) op: “Een van de redacteuren heeft een Islamitisch-Indonesische achtergrond en die neemt gewoon een enorm nieuw netwerk mee.” Hetzelfde geldt voor Adriani (BNR): “We hebben iemand met een beperking, die zit vaak in een rolstoel. Dat brengt ook een ander netwerk mee.”

Kortom, de hoofdredacteuren zijn het erover eens dat de redactiesamenstelling directe invloed heeft op de inhoud van het nieuws. Journalisten brengen hun eigen achtergrond, ervaringen en netwerk mee, wat leidt tot andere onderwerpen (Richardson, 2022, p. 828),

perspectieven (Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023, p. 631) en bronnen (Vandenberghe et al., 2020, p. 240). Dit correspondeert met de literatuur, waarin wordt gesteld dat een diverse nieuwsredactie kan zorgen voor een diverser nieuwsaanbod (Lück et al., 2022, p. 561).

4.2 Diversiteit in redactiesamenstelling

4.2.1 Wervings- en selectieprocedure

De meeste hoofdredacteuren geven aan dat zij streven naar een diversere redactiesamenstelling. Hierbij wordt het streven naar meer journalisten met een niet-dominante culturele en etnische achtergrond het vaakst genoemd. Maar ook gender, beperking, opleidingsniveau, geloof, politieke voorkeur en woonplaats komen ter sprake. De journalistieke organisaties hebben hiervoor geen streefcijfers of quota, terwijl dit wel wordt aangeraden in de literatuur (Lück et al., 2022, p. 576). De enige redactie die dat wel heeft is de NTR. Dit komt mede doordat de NPO het Actieplan Diversiteit is gestart waarin wordt gestreefd naar een *fifty-fifty* man-vrouwverhouding, 15 procent journalisten met een niet-dominante culturele achtergrond en 5 procent journalisten met een beperking. Maar dit zijn streefdoelen en geen harde eisen, dus op het moment dat een redactie hier niet aan voldoet zitten er geen consequenties aan.

Een deel van de hoofdredacteuren geeft aan dat zij steeds actiever proberen om journalisten uit minderheidsgroepen te bereiken en aan te nemen. Zo hebben verschillende journalistieke organisaties wijzigingen aangebracht in hun wervings- en selectieprocedure. Zo zorgen ze ervoor dat de vacatures terechtkomen bij mensen met diverse achtergronden en niet enkel in de bestaande kringen, wat aansluit bij aanbevelingen uit eerder onderzoek (Lück et al., 2022, p. 576). Zoals van Luling (RTL Nieuws) uitlegt:

“Je moet ook je sollicitatieprocedure aanpassen. Dus je moet zorgen dat je vacature ook op andere platformen staan dan alleen maar Villamedia.nl. Je moet zorgen dat je op OneWorld staat. Je moet je tentakels in de maatschappij wat beter uitzetten eigenlijk. En daar zijn we volop ook mee bezig.”

Sommige hoofdredacteuren geven aan dat ze proberen om met hun diverse journalisten andere personen uit minderheidsgroepen te inspireren:

“We hebben vrij veel vrouwen bijvoorbeeld met een hoofddoek. En dat zijn ook role models. Dus die zetten we ook echt actief in voor de filmpjes op TikTok, in de hoop dat andere vrouwen zoals zij, haar als rolmodel zien. Van oké, ook als praktiserende moslim, iemand die echt met een hoofddoek voor de camera verschijnt, kan je dus nog steeds de beste journalist van Nederland zijn.” (Smalenburg, NRC)

Ook het AD ziet dit als logische volgende stap om actiever personen uit minderheidsgroepen aan te trekken:

“Eigenlijk moet je met de collega’s die je nu in huis hebt met een andere culturele achtergrond, die moet je naar hogescholen of universiteiten sturen, zodat er ook een soort herkenning is. Als dat mensen zijn waarin ook die studenten zich herkennen en denken van oh, dat zou nog wel eens interessant kunnen zijn, dan heb je meer kans van slagen.” (Rijpma, AD)

Daarnaast is er tijdens de sollicitatieprocedure steeds meer aandacht voor diversiteit. Zo wordt diversiteit door verschillende redacties gezien als een kwaliteit: “We proberen het aannamebeleid te sturen dat er breder gekeken wordt dan puur ervaring. Dus als iemand een bepaalde vorm van diversiteit kan meebrengen, is dat een pluspunt in de selectieprocedure” (Adriani, BNR). Ook bij NRC is dit het geval: “We vragen bij alle sollicitaties wat draag je bij aan diversiteit. Bijvoorbeeld bij de functieomschrijvingen staat erbij zorg als redacteur dat je een divers netwerk hebt, dat je bijdraagt aan diversiteit van de artikelen. Dus het is echt wel verankerd.” (Smalenburg, NRC)

De uitzonderingen hierin zijn de Telegraaf en Talpa. Beide journalistieke organisaties hanteren een andere visie op diversiteit. De hoofdredacteurs geven aan dat zij wel streven naar een diversere redactiesamenstelling op het gebied van ideeën en perspectieven, maar kijken in de selectieprocedure niet naar uiterlijke kenmerken zoals gender en etniciteit: “Het is geen streven om te kijken, we hebben geen enkele vrouw met een hoofddoek, hoe zorgen we ervoor dat we ook een vrouw met een hoofddoek op de redactie hebben? Dat is absoluut geen doel” (Ullah, de Telegraaf). Beide organisaties selecteren journalisten voornamelijk op basis van hun kwaliteiten en vinden het aannemen van journalisten op basis van hun achtergrond discriminatie: “Dan zou je mensen aannemen op basis van achtergrond. Dat is discriminatie. En we willen niet discrimineren.” (Ullah, de Telegraaf). Ook Veeningen (Talpa) deelt deze opvatting: “Ik vind het bijna gewoon discriminerend. Mensen werken hier niet vanwege hun

achtergrond. Het is mooi meegenomen dat je verschillende achtergronden hebt op de redactie. Maar in eerste instantie moeten mensen ergens werken vanwege kwaliteit. Omdat je daarom gewaardeerd wordt.” In de literatuur is vooral aandacht voor de positieve gevolgen van een diverse redactiesamenstelling (Nishikawa et al., 2009; Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023; Vandenberghe et al. 2020; Sui & Paul, 2022) en maatregelen die redacties kunnen nemen om een diversere redactiesamenstelling te krijgen (Lück et al., 2022), maar is er weinig informatie over journalistieke organisaties die bewust niet diverser worden. Terwijl dit bij twee van de zeven hoofdredacteuren wel het geval is. Dus waar in de literatuur een consensus is over de voordelen van een diverse redactiesamenstelling, is die er in de praktijk niet.

Vanuit deze opvatting leveren allebei de hoofdredacteuren dan ook commentaar op andere journalistieke organisaties. Zij beschuldigen andere journalistieke organisaties van tokenisme (Kanter, 1977) waarbij journalisten uit minderheidsgroepen worden aangenomen om de redactie diverser te laten lijken en zo kritiek te voorkomen (Hardin & Whiteside, 2009, p. 631). Zoals Ullah (de Telegraaf) hier benoemt: “Ik zie te veel dat bij collega’s, mediabedrijven, dat diversiteit het doel op zich wordt. En dat ze mensen aannemen om hen aan te nemen.” Veeningen (Talpa) sluit zich hier bij aan: “Zeker in de afgelopen jaren, dat veel bedrijven en heel veel redacties ook heel erg voor de Bühne diverser worden.” Beide hoofdredacteuren vinden daarnaast dat andere nieuwsorganisaties – juist door te doen alsof ze heel inclusief zijn – exclusief bezig zijn: “Misschien ben ik daar wat lomp en direct in. Maar heel veel mensen die een mond vol hebben van inclusiviteit. Die zouden zodra ze horen dat iemand PVV stemt, die persoon niet aannemen. Ja dan ben je dus niet inclusief. Dan ben je een uitsluiter” (Ullah, de Telegraaf). Veeningen (Talpa) deelt deze opvatting: “Als je te veel bezig bent in je diversiteitsbeleid en je draagt het te veel uit, ben je eigenlijk heel exclusief bezig en niet inclusief. Je moet het niet zo benoemen en zeker niet voor de Bühne doen.” Ze benadrukken beiden meermaals dat iedereen bij hen welkom is en dat “dat iedereen is welkom moet zich vooral uiten in hoe je je gedraagt, hoe je met mensen omgaat en hoe je bent” (Veeningen, Talpa) “Maar dat hoeft niet door alle aandacht en programma’s rond een inclusieve werkomgeving te hebben. Je moet het gewoon doen en dat is hoe wij erin staan” (Ullah, de Telegraaf).

Daarnaast zijn beide hoofdredacteuren van mening dat de journalistiek een professie is en dat de achtergrond van de journalist hier geen rol in zou mogen spelen. Zoals Veeningen (Talpa) hier toelicht:

“Je zou natuurlijk als professional bewust moeten zijn van je publiek. Wat hun behoeften zijn. En daar gewoon je werk op afstemmen. En zowel in onderwerpkeuze, taalbeheersing, gastenkeuze. Je kunt ook benaderen dat dat los moet staan van je eigen achtergrond. Omdat je een professional bent die gewoon al die verschillende doelgroepen kan aanspreken.”

Ullah (de Telegraaf) voegt hieraan toe dat het hebben van een redactiesamenstelling die representatief is voor de Nederlandse samenstelling niet noodzakelijk is: “Ik denk dat we redelijk compleet een beeld van de Nederlandse samenleving kunnen vormen met de mensen die we hier hebben.”

Samenvattend, uit de interviews blijkt dat de meeste journalistieke organisaties streven naar meer diversiteit in de redactiesamenstelling. Hoewel er positieve stappen worden gezet om dit te realiseren, ontbreekt het vaak nog aan concrete doelen en verplichtingen, zoals bijvoorbeeld streefcijfers en quota, terwijl daar in de literatuur wel draagvlak voor is (Lück et al., 2022, p. 576). Opvallend is dat twee organisaties, de Telegraaf en Talpa, zich bewust verzetten tegen een actief diversiteitsbeleid en zelfs commentaar leveren op andere journalistieke redacties. Dit laat zien dat er in de praktijk grote verschillen bestaan in de visie over diversiteit, ondanks de brede wetenschappelijke consensus over het belang ervan.

4.2.2 Traineeships

Een andere manier om diversere mensen aan te trekken is via traineeships. De afgelopen jaren zijn er in Nederland steeds meer journalistieke organisaties die een traineeshipprogramma hebben ontwikkeld. Deze traineeships zijn bedoeld voor mensen die geen journalistieke achtergrond hebben, maar wel affiniteit met het vak hebben. Dit kunnen bijvoorbeeld mensen zijn die een andere studie of loopbaan hebben gevolgd, maar alsnog geïnteresseerd zijn in een journalistieke carrière. Volgens Lück et al. (2022) zijn traineeships een goede manier om de redactiesamenstelling diverser te maken, omdat het voor minderheidsgroepen toegankelijker wordt om de journalistiek te betreden (p. 576). De deelnemers worden in relatief korte tijd intern opgeleid en draaien mee op verschillende redacties binnen de organisatie:

“Dus iemand die bijvoorbeeld rechten heeft gestudeerd en toch nog denkt ik wil de journalistiek in. En bijvoorbeeld een Marokkaanse, of een Turkse, of een Surinaamse

achtergrond heeft, of uit Syrië komt, en dat wij denken, hé dat is ook een heel interessant perspectief. We gaan jou een jaar opleiden om de journalistiek helemaal onder de vingers te krijgen. En dan kijken we wat we elkaar te bieden hebben” (van Luling, RTL Nieuws).

Bij de traineeships start er één of twee keer per jaar een groepje trainees dat intensief wordt begeleid, alles over het vak leert en meedraait op verschillende redacties binnen de organisatie. Op dit moment bieden NRC, AD (vanuit DPG) en RTL een traineeshipprogramma aan.

De hoofdredacteuren geven aan dat de traineeshipprogramma's specifiek zijn opgezet om diversiteit op de redacties te vergroten: “Het traineeship is echt opgericht om meer diversiteit in de redactie te krijgen” (Smalenburg, NRC). Van Luling voegt hieraan toe dat het ook gaat om “het binnenhalen van andere perspectieven die we onvoldoende aan boord hebben.” Rijpma (AD) benadrukt dat de trainees “echt een aanvulling moeten zijn op de mensen die wij al binnen hebben, en dat is het ook wel echt.”

De hoofdredacteuren zijn over het algemeen zeer te spreken over de uitkomsten van hun traineeshipprogramma's. Een deel van de trainees gaat na het programma aan het werk binnen de organisatie. Van Luling (RTL) vertelt:

“We doen er alles aan om de kandidaten in dat jaar zo goed op te leiden, dat als er na dat jaar ergens een vacature is intern, dat die persoon dan gewoon op contractbasis in die nieuwe baan kan blijven. En dat is al een aantal keer gelukt.”

Ook Smalenburg (NRC) merkt op dat “heel veel van de trainees uiteindelijk ook binnen de organisatie blijven werken. En ze hebben ook echt wel voor veel diversiteit gezorgd.”

(Smalenburg, NRC). Toch heeft Rijpma (AD) wel nog wat kanttekeningen bij het traject:

“Ik merk wel dat er meer nodig is dan zo'n traineeship. Dus je moet denk ik ook binnen DPG nog beter nadenken over wat volgt daarop. Iemand uit het eerste jaar van het traineeship werkt al een aantal jaren bij ons, maar ik merk dan wel van, oh dat heeft best wel veel begeleiding nodig en daar zijn we dan nog niet goed op ingericht. Dus als je het echt goed wil doen, moet je ook dat traject daarna beter uitdenken.”

4.2.3 Obstakels in het streven naar een diversere redactiesamenstelling

Een aantal hoofdredacteuren geeft aan dat ze wel graag een diversere redactiesamenstelling willen, maar niet goed weten hoe ze dat kunnen bereiken, zoals Adriani (BNR) hier uitlegt: “We proberen actief diversere mensen aan te trekken, maar we weten niet zo goed hoe. Het is moeilijk. Mensen met een andere achtergrond die komen niet zomaar bij ons binnenlopen.” Een veelgenoemde reden hiervoor is dat er binnen de studenten van journalistieke opleidingen ook weinig diversiteit is: “Dat komt omdat de natuurlijke aanvoer, zou ik maar zeggen, van waar studenten qua opleiding vandaan komen, zijn toch eigenlijk nog wel voor een groot deel scholen van journalistiek. En ook daar is de populatie nog best wel wit” (Rijpma, AD).

Daarnaast geven meerdere hoofdredacteuren aan dat ook het binnenhouden van diverse journalisten soms nog best een uitdaging is, wat ook zo wordt benoemd in de literatuur (Nishikawa, 2009, p. 243; Lück et al., 2022, p. 552). Zo merkt Rijpma (AD) dat veel trainees worden aangenomen op de redactie, “maar om ze dan ook echt vast te houden, dat is nog best een uitdaging.” De hoofdredacteuren zijn zich ervan bewust dat de nieuwsvloer overwegend wit is, waardoor het lastig kan zijn voor journalisten met een niet-dominante etniciteit om hun plek te vinden op de redactie. Zoals Rijpma (AD) hier uitlegt: “We zijn nog een overwegend witte organisatie. Als je daar als minderheid tussenkomt met een andere achtergrond. Ik kan me best voorstellen dat het dan ook lastig is”. Ze voegt hieraan toe dat “ik denk dat cultuur soms ook wel meespeelt omdat iets wat voor mij heel gebruikelijk is, voor haar misschien niet is en andersom natuurlijk ook” (Rijpma, AD). Van Luling (RTL Nieuws) herkent zich in deze uitdaging:

“Ik heb bijvoorbeeld ook een collega die zegt, het is af en toe lastig om hier te zijn. Want als ik af en toe de nieuwsvloer oploop dan voel ik me gewoon de ander. Het is ontzettend vervelend om te horen. Aan de andere kant is het ook gewoon wat het is. Wij moeten ernaar streven dat niemand zich bij ons de ander voelt.”

Hij voegt hieraan toe dat:

“Niemand is hetzelfde. Maar je wil gewoon een inclusieve nieuwsvloer waarin iedereen zich welkom voelt, zijn eigen geluid mag laten horen en zich niet de ander voelt. Dus het gaat met vallen en opstaan, niet vanzelf. Maar het is wel iets wat we echt belangrijk vinden en gelukkig groeien we daarin.” (van Luling, RTL Nieuws)

De hoofdredacteurs geven aan dat hun organisatie het belangrijk vindt dat iedereen zich gehoord voelt en dat de organisaties steeds actiever bezig zijn met het verkrijgen van een inclusieve werkcultuur. Volgens bestaande literatuur is het hebben van een inclusieve werkcultuur namelijk cruciaal om er voor te zorgen dat journalisten uit minderheidsgroepen zich thuis en gehoord voelen op de redactie (Douglas, 2022, p. 2109; Shore et al., 2018, p. 186). Zo is diversiteit bij NRC “heel veel het onderwerp van gesprek. Van hoe kunnen in een team zorgen dat iedereen zich gehoord voelt. Dus we trainen heel veel op diversiteit en inclusie. Dus binnen een teamverband, dat iedereen zich gelijkwaardig behandeld voelt” (Smallenburg, NRC).

Een van de grootste uitdagingen die redacteurs ervaren in hun streven naar een diversere redactiesamenstelling is om ervoor te zorgen dat leiderschapsfuncties door diversere mensen worden vervuld. Op het gebied van man-vrouwverhouding zijn de hoofdredacteurs tevreden, bij bijna alle organisaties is hier een gelijke verhouding. Maar op gebied van culturele achtergrond merken de hoofdredacteurs dat de samenstelling van leiderschapsfuncties nog vrij eenzijdig is:

“Ik denk dat ik twee jaar geleden een artikel las, waarin de kop van het artikel was, maak een foto van je hoofdredactie. Nou eigenlijk de kop zegt het al. Als die redactie dat doet, dan geeft het een heel eenzijdig beeld van wat een leider zou moeten zijn. Namelijk, er zitten gelukkig inmiddels wel een 50-50 man-vrouw verhouding in ons leiderschapsteam. Maar qua culturele achtergrond is het nog hartstikke Hollands om het zo maar te noemen” (van Luling, RTL Nieuws).

De hoofdredacteurs geven aan dat het steeds beter lukt om diverse journalisten binnen te halen, maar dat het in leiderschapsfuncties nog een uitdaging is, zoals Fernald (NTR) hier toelicht:

“Dat is denk ik de uitdaging van deze tijd. Dat het eigenlijk aan de onderkant helemaal niet zo moeilijk is om diversiteit aan te jagen en om mensen binnen te halen. Maar dat je ook moet zorgen dat die mensen op een gegeven moment kunnen doorgroeien.”

En juist het doorstromen van diverse journalisten naar leidinggevende functies is belangrijk, zoals van Luling (RTL Nieuws) uitlegt: “Maar we moeten mensen daar wel voor klaar gaan

stomen, want uiteindelijk, die leidinggevende rol, die neemt wel de beslissingen. En dan wil je ook dat mensen met een bi-culturele achtergrond die beslissingen gaan nemen”. Dit is in lijn met bestaande literatuur die ervoor pleit dat redacties alleen divers kunnen worden op de lange termijn op het moment dat journalisten uit minderheidsgroepen kunnen doorgroeien naar leiderschapsfuncties (Lück et al., 2022, p. 576), omdat zij degenen zijn die de belangrijke beslissingen nemen (Nishikawa et al., 2009, p. 244).

Hoewel de wil er vaak is, ervaren hoofdredacteuren ook concrete belemmeringen bij het diversifiëren van hun redacties. Een belangrijk knelpunt is het gebrek aan diversiteit onder journalistiekstudenten. Daarnaast blijkt het behouden van journalisten uit minderheidsgroepen soms een uitdaging, wat ook in de literatuur naar voren komt (Nishikawa et al., 2009, p. 243; Lück et al., 2022 p. 576, Carter & Ferrucci, 2024, p.12). Hierdoor wordt het belang van een inclusieve werkcultuur extra benadrukt (Douglas, 2022, p. 2109; Shore et al., 2018, p. 186).

4.3 Diversiteit in de nieuwsinhoud

De meeste hoofdredacteuren geven aan dat ze streven naar een diversere nieuwsinhoud. Volgens hen is het weergeven van uitlopende perspectieven een fundamenteel journalistiek principe dat altijd al onderdeel uitmaakte van hun werkwijze. In tegenstelling tot de bevindingen van Vos en Wolfgang (2017, p. 775) en Wolfgang et al. (2021, p. 1353), stellen de hoofdredacteuren dat journalisten, zelfs binnen een competitief medialandschap, bewust streven naar een gebalanceerde nieuwsinhoud en zich niet laten verleiden tot eenzijdige verslaggeving. Dit schendt namelijk de journalistieke normen. De hoofdredacteuren geven aan dat ze het nieuwsaanbod proberen te diversifiëren door zich voornamelijk bezig te houden met het krijgen van een accuratere vertegenwoordiging van mensen die aan het woord komen.

De meeste hoofdredacteuren geven aan dat hun organisatie sinds kort bewust bezig is om meer diversiteit te verkrijgen in mensen die aan het woord komen in het nieuws. De hoofdredacteuren merken op dat er veel meer mannen dan vrouwen aan het woord komen en dat het aantal mensen van kleur of met een beperking ook geen representatief beeld vormt van de samenleving. De meeste hoofdredacteuren vertellen dat ze steeds actiever ervoor zorgen dat de actoren in het nieuws representatief zijn voor de bevolking: “Dus daar zijn we heel actief mee bezig. Met als reden, onze lezers zijn ook voor de helft vrouw of komen ook oorspronkelijk uit Suriname” (Smallenburg, NRC). Waar Vandenberghe et al. (2020) vond dat

het overgrote deel van de journalisten niet actief bezig is met het streven naar diversiteit in actoren (p. 240), geven de hoofdredacteuren aan dat dit wel het geval is.

Steeds meer journalistieke organisaties houden door middel van data bij wie er aan het woord komen in het nieuws. De hoofdredacteuren van AD en BNR geven aan dat ze vooral kijken naar de man-vrouwverhouding en dat ze hierbij streven naar een 50-50 verdeling. NTR, NRC en RTL Nieuws meten naast man-vrouw, ook het percentage sprekers met een niet-dominante etniciteit. RTL Nieuws werkt hierbij volgens het diversiteitsmodel van de Britse zender BBC, waar wordt gestreefd naar 50 procent vrouwen, 20 procent etnische minderheden en 2 procent beperking in zowel hun verslaggevers en presentatoren, sprekers op straat en deskundigen. De hoofdredacteuren geven aan dat ze deze data gebruiken om bewust te worden van de verdeling van actoren en worden zo met hun neus op de feiten gedrukt dat dit nog niet representatief is: “Het bleek, en dat vind ik echt heel shockerend, dat iets meer dan een kwart van de mensen die in de krant of op de site aan bod komen vrouw is” (Smallenburg, NRC). Door de inzichten uit de data zijn de organisaties steeds bewuster bezig om meer vrouwen en meer mensen met een niet-dominante etniciteit aan het woord te laten.

Een oorzaak van de ongelijke man-vrouwverhouding van mensen die aan het woord komen, is dat het nieuws vaak over belangrijke en invloedrijke personen gaat en deze personen vaak mannen zijn: “It’s a men’s world. En je ziet dus wat er in de maatschappij gebeurt, namelijk dominante mannen als Poetin, Netanyahu en Trump, die domineren het nieuws. Dan zie je dat dus ook in onze berichtgeving” (Smallenburg, NRC). De hoofdredacteuren geven aan dat ze buiten het nieuws over deze mannen om, bewust bezig zijn om meer vrouwen aan het woord te laten, zoals Rijpma (AD) hier toelicht: “daarom moet je heel erg op letten bij alles wat je daarnaast doet dat je echt meer vrouwen aan het woord laat. Want als je niet oplet dan krijg je een soort overkill aan mannen.” Zo worden vrouwen steeds vaker gevraagd als experts of ervaringsdeskundigen.

De hoofdredacteuren geven aan dat ze wel proberen om meer vrouwen aan het woord te laten, maar dat dat nog best een uitdaging is. Meerdere hoofdredacteuren hebben aangegeven dat:

“Als we vrouwen bellen van hé, we zijn van RTL Nieuws, we willen je graag spreken want je hebt van dat onderwerp verstand, dat de vrouwen zeggen dat het hen niet goed uitkomt, dat ze er nog langer over willen nadenken of dat ze wel een man weten die daar graag over komt vertellen. Met mannen is het zo, dat als je belt, dan zeggen ze halverwege de vraag al ja.” (van Luling, RTL Nieuws)

“Daar komt dan ook nog bij. En dat blijkt ook uit onderzoek, dat vrouwen vervolgens na mediaoptredens heel hard worden afgerekend, veel meer dan mannen.” (Adriani, BNR). Omdat journalistieke organisaties vaak moeten werken onder druk van strakke deadlines, is het een uitdaging om ervoor te zorgen dat er meer vrouwen aan het woord komen, zoals van Luling (RTL Nieuws) hier uitlegt:

“Alleen, er speelt ook nog één andere factor mee, deadlines. Wij hebben natuurlijk de hele dag deadlines, het liefst hebben we een kwartier geleden die spreker. En als dan een vrouw zegt, ik wil er even over nadenken, die tijd hebben we eigenlijk niet. Dus dan bel ik liever een man die halverwege de zin al zegt, kom maar langs, ik trek wel even een stropdas aan. Maar goed, dan zeg ik ook jongens, het is geen sprint, het is een marathon. We moeten hard ons best doen om die vrouw te krijgen, om gewoon een beter beeld te geven.”

Naast dat organisaties streven naar een gelijke man-vrouwverhouding, vertellen de meeste hoofdredacteuren dat ze ook bewuster op zoek gaan naar sprekers met een niet-dominante etniciteit. Zo geven een aantal hoofdredacteuren aan dat hun organisatie actief op zoek is gegaan naar diverse deskundigen die ze kunnen benaderen:

“Onze videoredactie heeft heel erg werk gemaakt om, ik zou maar zeggen een klassiek kaartenbakje, meer divers te krijgen. Dus we hebben daar echt een soort project van gemaakt zodat de namen en nummers van mensen die ze kunnen bellen een goede afspiegeling is van Nederland.” (Rijpma, AD)

Ook de NTR heeft dit gedaan: “Wij hebben het initiatief genomen tot de zogenaamde vrije lijst, een database met allemaal deskundigen die eigenlijk normaal niet zo snel worden geraadpleegd. En die database kan dus door alle omroepen geraadpleegd worden” (Fernald, NTR). Daarbij letten de organisaties er extra op dat diverse personen niet alleen aan het woord komen wanneer het over hun afkomst of religie gaat: “Je wilt er wel voor waken dat je bijvoorbeeld een Moslim altijd belt over moslimzaken. Maar als een moslim een makelaar is, dan is hij dus gewoon de makelaar” (Rijpma, AD). Daarnaast geven de hoofdredacteuren aan dat hun verslaggevers op straat ook beter nadenken over representatie: “ik zie onze

verslaggevers bij voxpops ook steeds vaker denken, we kunnen ook iemand van een bi-culturele achtergrond spreken” (Van Luling, RTL Nieuws).

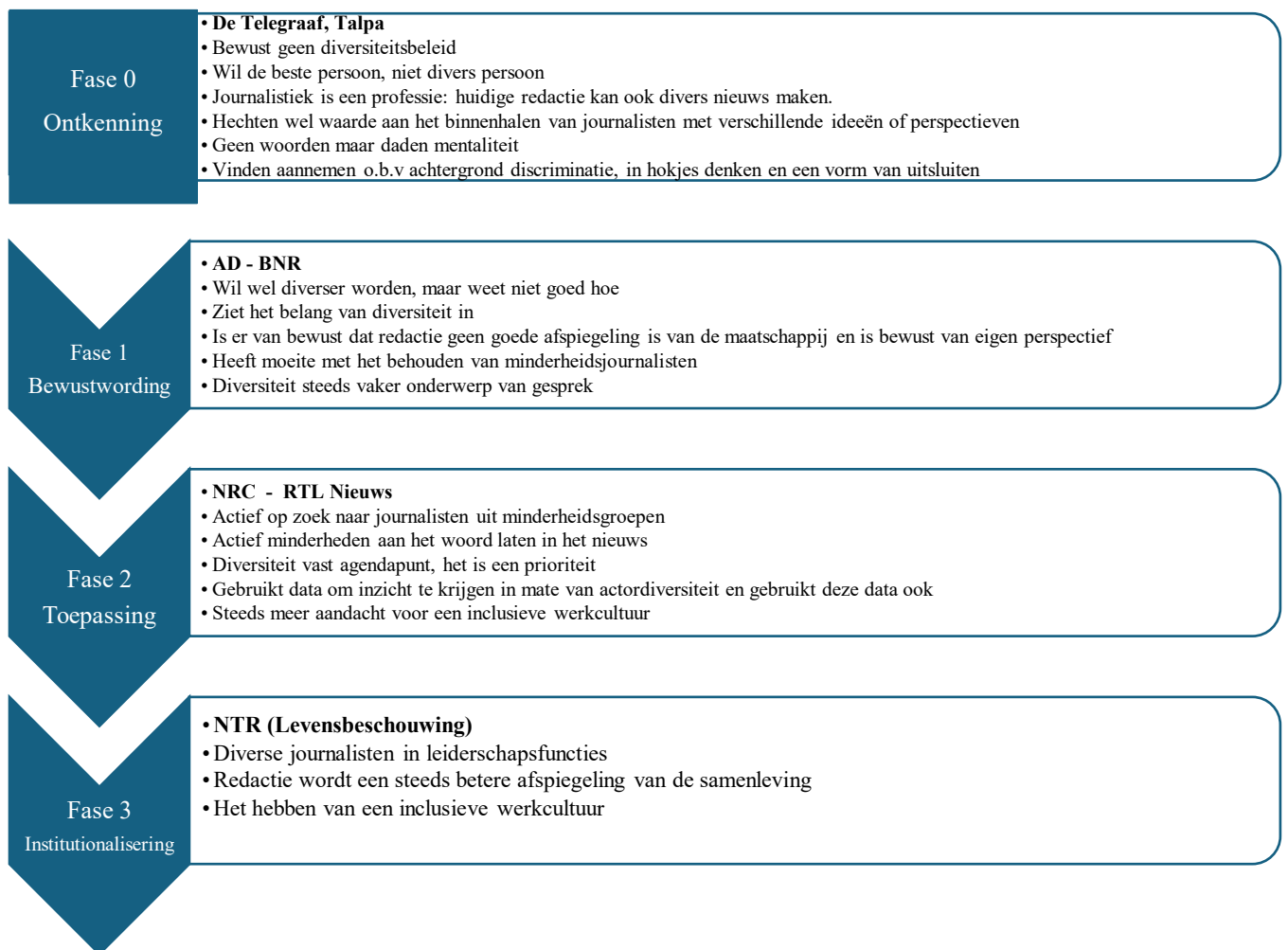
De twee uitzonderingen hierin zijn wederom de Telegraaf en Talpa. Beide hoofdredacteuren geven aan dat zij de meest relevante persoon aan het woord willen hebben in het nieuws en daarbij niet kijken naar gender of etniciteit, zoals Ullah (de Telegraaf) hier uitlegt: “We gaan niet denken van we kunnen drie hoogleraren spreken, en eentje behoort tot een etnische minderheid, dus we willen liever die. Nee, we kiezen gewoon waarvan wij denken dat dat het beste is. En als blijkt dat we iedere keer maar voor een blanke man gaan, dat kan.” Talpa heeft hier ook geen beleid voor: “bij ons gaat het gewoon over wie gaat dit. Diegene moet antwoord geven en het maakt niet uit wie dat is.” Zij bedrijven een ander soort type journalistiek, namelijk nieuws dat meer gefocust is op de normale mens in Nederland. Omdat de Nederlandse samenleving divers is en hun nieuws daarover gaat, scoren de actoren in hun nieuws hoog op diversiteit.

Samenvattend, hoofdredacteuren beschouwen het streven naar diversiteit in perspectieven als een vanzelfsprekend onderdeel van hun journalistieke taak. Wel is er groeiende aandacht voor een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mensen met een niet-dominante etniciteit in mensen die aan het woord komen. Data helpt hen daarbij om kritisch te reflecteren op bestaande ongelijkheden. Tegelijkertijd wordt het realiseren van deze doelen belemmerd door tijdsdruk, wat ook gevonden werd in de literatuur (Vos & Wolfgang, 2017, p. 775; Wolfgang et al., 2021, p. 1353). Bij de Telegraaf en Talpa speelt representatie geen rol, zij willen de meest geschikte persoon.

4.4 Vergelijking tussen de verschillende journalistieke organisaties

Bij het analyseren van de data werd duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende organisaties op het gebied van diversiteit. Om deze verschillen op een systematische manier weer te geven, is gebruikgemaakt van verschillende fases. De journalistieke organisaties zijn onderverdeeld in vier fases, waarbij fase 0 losstaat van de andere fases. Dit komt omdat uit de interviews bleek dat er bij deze organisaties weinig ambitie is tot verandering op het gebied van diversiteit. Op het moment dat een journalistieke organisatie is toegetreden tot fase 1, kunnen zij verder groeien naar de volgende fases.

Figuur 1: Verschillende fases diversiteit



4.4.1 Fase 0: Ontkenning

De Telegraaf en Talpa zien niet zo veel in diversiteit en hebben daarom ook geen beleid om te zorgen voor meer diversiteit. Tijdens de werving- en sollicitatieprocedure kiezen zij voor de journalist die zij het beste en het meest geschikt vinden, daarbij zien ze het hebben van een diverse achtergrond niet als kwaliteit. Ze zijn van mening dat journalisten moeten worden gewaardeerd om hun kwaliteiten en niet moeten worden aangenomen om het aannemen. Beiden hoofdredacteuren beschouwen dat als discriminatie en uitten vanuit deze opvatting veel kritiek naar andere journalistieke organisaties. Wel hechten beide mannen veel waarde aan het hebben van diversiteit in ideeën en perspectieven, wat inhoudt dat er op de redactie journalisten werkzaam zijn die verschillend naar de samenleving kijken. Daarnaast delen ze de opvatting dat de journalistiek een professie is en dat iemands achtergrond hier geen rol in mag spelen. Beiden zijn dan ook van mening dat hun huidige redactie in staat is om nieuws voor de hele samenleving te produceren.

Ook op het gebied van diversiteit in de nieuwsinhoud geven beide hoofdredacteuren aan dat ze geen beleid hebben. Vanuit de journalistieke beginselen wordt diversiteit in

standpunten gewaarborgd. Op het gebied van mensen die aan het woord komen kiezen beide hoofdredacteurs voor de persoon die het meest geschikt is en het meeste over het onderwerp kan vertellen. Daarbij kijken ze niet of de mensen die aan het woord komen representatief zijn voor de samenleving.

4.4.2 Fase 1: Bewustwording

BNR en het AD bevinden zich beide in de bewustwordingsfase. Beide hoofdredacteurs geven aan dat ze graag diverser willen worden, maar dat ze niet goed weten hoe ze dit kunnen bereiken. Ze zien het belang van diversiteit in en zijn zich er van bewust dat hun redactie geen goede afspiegeling is van de samenleving. Diversiteit is steeds vaker onderwerp van gesprek op de redactie.

Beide organisaties proberen om een diversere redactiesamenstelling te verkrijgen, maar weten niet goed hoe en zijn hierin nog heel zoekende. Ze merken dat de journalisten die bij hen solliciteren weinig divers zijn en zijn nu aan het ontdekken hoe ze zelf diverse journalisten kunnen bereiken. Op het moment dat diverse journalisten zijn aangenomen, heeft vooral het AD moeite om ze binnen de organisatie te houden. Beide organisaties zijn bezig om manieren te vinden zodat de redactie voor minderheden ook een fijne werkplek is. Op het gebied van diversiteit in de inhoud zijn beide organisaties stappen aan het maken. Ze proberen bewust om meer vrouwen en meer mensen met een niet-dominante culturele achtergrond aan het woord te laten in het nieuws. Op het gebied van gender gebruiken beide organisaties data om inzicht te krijgen in de man-vrouwverhouding van actoren in het nieuws.

De organisaties in fase 1 nemen diversiteit steeds serieuzer waardoor de kans aannemelijk is dat ze in de toekomst kunnen doorgroeien naar fase 2:

“Dus ik heb nog steeds het beeld van als ik achter me kijk, zie ik het Centraal Station, zie ik een diversere wereld dan als ik naar binnen kijk. Maar iedereen die hier binnen is realiseert zich dat wel. En dat is stap 1. Een stap 2 is eigenlijk een soort zoektocht naar hoe we diverser personeel werven. Ik denk dat we meer manieren moeten hebben om nieuwe journalisten aan te trekken.” (Rijpma, AD)

4.4.3 fase 2: Toepassing

Eén stap verder is de toepassingsfase. Momenteel bevinden RTL Nieuws en NRC zich in deze fase. Bij beide organisaties is het streven naar meer diversiteit een prioriteit geworden.

Het thema diversiteit is verinnerlijkt op de redacties en ze zetten zich actief in om diverser te worden.

Op het gebied van diversiteit in de redactiesamenstelling hebben beide organisaties de afgelopen jaren stappen gemaakt. Zo zijn beide organisaties actief op zoek naar diverse journalisten en wordt diversiteit gezien als een kwaliteit. Ondanks dat ze nog niet zijn waar ze willen zijn, zijn er de afgelopen jaren meer journalisten uit minderheidsgroepen bijgekomen. Ook op het gebied van diversiteit in de nieuwsinhoud zijn beide organisaties bewust bezig om meer diversiteit in actoren te verkrijgen. Middels data wordt de verdeling van actoren bijgehouden op het gebied van gender en etniciteit. De data wordt gebruikt om inzicht te krijgen en er wordt ook echt iets mee gedaan, zoals van Luling (RTL Nieuws) toelicht: “vroeger was de man-vrouw verhouding 70-30. Tegenwoordig zitten we gelukkig al op 40 procent vrouw.”

Daarnaast zijn beide organisaties actief bezig met diverser worden. NRC heeft een adviesraad diversiteit en inclusie aangesteld. Bovendien hebben ze veel diversiteitstrainingen op de redactie:

“Wij hebben nu, sinds ik er ben, een heel nieuw trainingsprogramma opgezet waarbij diversiteit en inclusie een heel belangrijke pijler is. Zo hebben we net een training gehad over hoe je stereotypen herkent in taalgebruik en we hebben een training gehad waarbij we lieten zien hoe belangrijk het is vanuit welk perspectief je naar iets kijkt.”
(Smalenburg, NRC)

Daarnaast zijn beide organisaties een samenwerking met de BBC aangegaan. De Britse zender BBC loopt voorop op het gebied van diversiteit en probeert ook andere nieuwsorganisaties te helpen in hun proces om diverser te worden.

4.4.4 fase 3: Institutionaliseren

De eindfase is institutionalisering. In deze fase is diversiteit structureel verankerd in de organisatie en wordt het als zelfsprekend ervaren. De redactiesamenstelling vormt in toenemende mate een afspiegeling van de Nederlandse samenleving. Belangrijk in deze fase is dat diversiteit ook vertegenwoordigd is in leiderschapsfuncties, omdat hier de beleidsmatige keuzes worden gemaakt. Daarnaast is de nieuwsinhoud gekenmerkt door een eerlijke representatie. Er heerst een inclusieve cultuur op de redactie; journalisten voelen zich vrij om

hun perspectief en achtergrond in te brengen. Diversiteit is hierbij geen doel meer op zich, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het journalistieke proces.

Van de geïnterviewden bevindt alleen de redactie van NTR Levensbeschouwing zich momenteel in deze fase. Het is echter wel belangrijk om te benoemen dat NTR zich inhoudelijk richt op culturele onderwerpen en programma's maakt over en met minderheden in Nederland. Daardoor trekken zij op natuurlijke wijze een meer diverse groep journalisten aan.

5. Conclusie

5.1 Beantwoorden van de onderzoeksvraag

Het doel van deze scriptie was om inzicht te verkrijgen in hoe hoofdredacteuren van journalistieke organisaties in Nederland het diversiteitsbeleid van hun redactie ervaren, welke contextuele invloeden daarop van toepassing zijn en wat de gevolgen daarvan zijn voor de journalistiek. Kwalitatieve interviews zijn afgenomen met hoofdredacteuren van zeven journalistieke organisaties in Nederland: AD, BNR, NRC, NTR, RTL, Talpa en de Telegraaf. De interviews zijn geanalyseerd met behulp van thematische analyse en leidde tot de volgende thema's: (1) diversiteit in de journalistiek, (2) diversiteit in redactiesamenstelling en (3) diversiteit in de nieuwsinhoud. Daarnaast is er een vergelijking gemaakt tussen de verschillende journalistieke organisaties waarbij zij werden ingedeeld in verschillende fases.

Alle hoofdredacteuren hebben een andere visie op wat zij verstaan onder diversiteit in de journalistiek. Bij diversiteit wordt voornamelijk gerefereerd naar de mate van diversiteit in de redactiesamenstelling. Een vaak genoemde opvatting hierbij is dat de redactie een accurate afspiegeling is van de Nederlandse samenleving. De meeste hoofdredacteuren kijken naar diversiteit op het gebied van gender, etniciteit, leeftijd, seksuele voorkeur, geloof, opleidingsniveau, politieke voorkeur, beperking en woonplaats. Op het moment dat de journalisten werkzaam op een redactie hierin van elkaar verschillen spreken de hoofdredacteuren van een diverse redactie. De hoofdredacteuren van de Telegraaf en Talpa zien diversiteit voornamelijk in het hebben van journalisten met diverse perspectieven op de maatschappij.

Net als in de literatuur ervaren de hoofdredacteuren een directe samenhang tussen de mate van diversiteit in de redactiesamenstelling en in de nieuwsinhoud. Op het moment dat journalistieke organisaties een diverse redactiesamenstelling hebben, zijn de geselecteerde nieuwsonderwerpen diverser (Richardson, 2022, p. 828), worden nieuwsonderwerpen vanuit meer uiteenlopende standpunten gepresenteerd (Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023, p. 631) en worden er diversere bronnen gebruikt (Vandenberghe et al., 2020, p. 240). Vanuit deze opvatting willen de meeste hoofdredacteuren dan ook graag een diversere redactiesamenstelling, omdat ze geloven dat de kwaliteit van hun journalistiek verhoogd. De Telegraaf en Talpa zijn hierin uitzonderingen. Zij geloven dat hun huidige redactie ook nieuws voor heel Nederland kan maken, omdat dat onderdeel is van het werk van een journalist. Hierbij zien ze hun homogene redactiesamenstelling niet als potentieel probleem voor de keuze van onderwerpen en invalshoeken. Ondanks dat in de literatuur de opvatting wordt

gedeeld dat een homogene groep journalisten belangrijke onderwerpen en invalshoeken die spelen in de samenleving kunnen missen (Lück et al., 2022, p. 561).

De meeste hoofdredacteuren geven aan dat zij streven naar een diversere redactiesamenstelling. Een deel van de hoofdredacteuren probeert actief om journalisten uit minderheidsgroepen te bereiken en aan te nemen, wat ook wordt aangeraden door Lück et al. (2022, p. 576). Zo wordt diversiteit steeds vaker als kwaliteit gezien in een sollicitatie. Een veelgebruikte strategie om diverse journalisten binnen te halen is door traineeships. De uitzonderingen hierin zijn de Telegraaf en Talpa. Ze willen de beste journalist en vinden journalisten aannemen op basis van hun achtergrond discriminatie. In de literatuur is er een consensus over het belang van een diverse redactiesamenstelling voor de journalistiek (Lück et al., 2022; Nishikawa et al., 2009; Richardson, 2022; Schatto-Eckrodt & Quandt, 2023; Vandenberghe et al., 2020), maar in de praktijk toont deze scriptie aan dat niet alle journalistieke organisaties deze visie delen.

De meeste hoofdredacteuren geven aan dat ze steeds bewuster bezig zijn om een accuratere representatie te krijgen van mensen die aan het woord komen in het nieuws. Vrouwen en mensen met een niet-dominante etniciteit zijn veelal ondervertegenwoordigd, en om dit bij te trekken, zorgen de meeste journalistieke organisaties er bewust voor dat er meer vrouwen en meer mensen met een niet-dominante etniciteit aan het woord komen. Dit is contrasterend met de resultaten van Vandenberghe et al. (2020) die stellen dat het overgrote deel van de journalisten niet actief bezig is met het streven naar actordiversiteit (p. 240). Steeds meer journalistieke organisaties houden door middel van data bij wie er aan het woord komen. Dit zorgt voor meer gelijkheid, want ondervertegenwoordiging in het nieuws kan ertoe leiden dat ondervertegenwoordigde groepen een lager statussymbool hebben in de samenleving (Vandenberghe et al., 2020, p. 228). De uitzonderingen herin zijn de Telegraaf en Talpa. Beide organisaties willen de meest geschikte en meest relevante persoon aan het woord hebben en kijken daarbij niet naar iemands gender of etniciteit, ondanks dat ondervertegenwoordiging grote gevolgen kan hebben (Vandenberghe et al. 2020, p. 228).

Zowel op het gebied van diversiteit in de redactiesamenstelling als in de inhoud ervaren de hoofdredacteuren obstakels. Een aantal hoofdredacteuren geeft aan dat ze graag diversere journalisten willen, maar niet goed weten hoe ze dat kunnen bereiken. Een veelgenoemde oorzaak is dat de studenten van journalistieke opleidingen ook weinig divers zijn. De grootste uitdaging van deze tijd is om ervoor te zorgen dat leiderschapsfuncties door diverse mensen worden vervuld. Het lukt de journalistieke organisaties steeds beter om diverse journalisten binnen te halen, maar ze vervullen nog onvoldoende leiderschapsposities in. Journalistieke

organisaties zien in dat juist het hebben van diversiteit in leiderschapsfuncties belangrijk is voor het hebben van duurzame diversiteit (Nishikawa et al., 2009, p. 244). Op het gebied van de nieuwsinhoud is de grootste uitdaging om meer vrouwen aan het woord te laten in de media. Dit komt omdat vrouwen minder graag aan het woord komen dan mannen. Door tijdsdruk selecteren journalisten vaker mannen die wel graag aan het woord komen in de media, wat aansluit bij de bevindingen van Vos en Wolfgang (2017, p. 775) en Wolfgang et al. (2021, p. 1353) die betogen dat journalisten in het competitieve medialandschap vaak gedwongen worden om voor efficiëntie te kiezen boven diversiteit. Wel zien de meeste hoofdredacteurs kansen om in de toekomst diverser te worden. Een veelgenoemde strategie hiervoor is het gebruiken van traineeships, omdat de journalistiek op deze manier toegankelijker wordt voor personen uit minderheidsgroepen (Lück et al., 2022, p. 576). Daarnaast worden journalisten uit minderheidsgroepen vaak gebruikt als ‘role model’ om andere personen uit minderheidsgroepen te inspireren.

Toegepast op het *Hierarchy of Influences* model (Reese, 2001; Reese & Shoemaker) heeft het diversiteitsbeleid invloed op het mediaproductieproces. Op de *individual level* ervaren alle hoofdredacteurs een duidelijke samenhang tussen de redactiesamenstelling en de inhoud van het nieuws. De achtergrond van de journalist beïnvloedt de onderwerpkeuze, de gebruikte perspectieven en de bronnen die worden geraadpleegd. Een diversere redactiesamenstelling leidt tot diversere journalistiek. Hierbij hebben journalisten veel vrijheid om zelf onderwerpen en invalshoeken te selecteren en worden zij niet beperkt door routines en regels die gelden op de redactie (*routine level*). Op de *organizational level* vindt de grootste invloed plaats. Het beleid van de nieuwsorganisatie omtrent redactiesamenstelling en nieuwsinhoud heeft veel invloed. Zo wordt op dit niveau bepaald welke journalisten worden aangenomen en of leiderschapsrollen door diverse journalisten worden vervuld. Maar daarnaast heeft dit *level* ook invloed op het beleid wat betreft de actoren die aan het woord komen in het nieuws. Bij de *social institutions level* kunnen de constante deadlines van de journalisten ervoor zorgen dat er wordt gekozen voor efficiëntie over diversiteit. Daardoor is er soms minder oog voor diversiteit in actoren, omdat dat meer tijd kost om vrouwen en mensen met een niet-dominante etniciteit aan het woord te laten. Bij de *social system* hebben vooral de Black Lives Matter-protesten voor extra bewustwording gezorgd. Journalistieke organisaties kwamen erachter dat ze met hun huidige redactiesamenstelling belangrijke inzichten in de samenleving over het hoofd zagen. Wel geven de organisaties aan dat ze vooral zelf de noodzaak voelen om diverser en dat dit niet komt door druk die zij ervaren vanuit de maatschappij.

Concluderend, de onderzoeksvraag die aan het begin van deze scriptie werd gesteld is: *“Hoe ervaren hoofdredacteurs van journalistieke organisaties in Nederland het diversiteitsbeleid, de contextuele invloeden hierop en de gevolgen hiervan voor de journalistiek?”* Bij steeds meer journalistieke organisaties in Nederland is in de afgelopen jaren het besef doorgedrongen dat diversiteit een essentieel onderdeel van de journalistiek vormt en dat het de kwaliteit van het werk verhoogd. Om diverser te worden zijn er de afgelopen jaren maatregelen genomen. Op het gebied van redactiesamenstelling worden wijzingen aangebracht in de werving- en selectieprocedure. Diversiteit wordt gezien als kwaliteit. Daarnaast bieden meerdere journalistieke organisaties traineeships aan die zijn opgezet om diversere journalisten aan te trekken. Door deze maatregelen zijn de redacties zeker diverser geworden, maar komen ze nog niet in de buurt van een afspiegeling zijn van de Nederlandse samenleving. Ook op het gebied van nieuwsinhoud hebben er de afgelopen jaren veranderingen plaatsgevonden om vooral de diversiteit in actoren te verhogen. Steeds meer organisaties gebruiken data om de man-vrouw- en etniciteitverhouding bij te houden en proberen bewust vrouwen en etnische minderheden aan het woord te laten. Zowel bij de redactiesamenstelling als bij de nieuwsinhoud ontbreken vaak daadwerkelijke streven en zijn er geen consequenties aan gebonden; het is vaak vrijblijvend. Journalistieke organisaties proberen wel diverser te worden, maar nemen geen drastische maatregelen om dit te behalen. Om een journalistiek te realiseren die daadwerkelijk divers is en recht doet aan de volledige samenleving, is het noodzakelijk dat goede intenties worden omgezet in structureel beleid, duidelijke doelen en een organisatiecultuur waarin het streven naar diversiteit niet vrijblijvend is, maar vanzelfsprekend. Daarvoor dienen journalistieke organisaties zich tenminste in fase 2, de toepassingsfase, te bevinden.

Deze scriptie draagt bij aan de literatuur over diversiteit in de journalistiek. In tegenstelling tot eerdere studies, waarbij inhoudsanalyses zijn uitgevoerd naar diversiteit in de nieuwsinhoud of waarbij interviews zijn afgenomen met journalisten uit minderheidsgroepen, richt dit onderzoek zich op de perspectieven van hoofdredacteurs, degene die verantwoordelijk zijn voor de beleidsmatige keuzes over diversiteit. Door deze groep centraal te stellen, biedt deze scriptie een nieuw en onderbelicht perspectief binnen het onderzoeksveld.

Na het analyseren en interpreteren van de ervaringen van de hoofdredacteurs van journalistieke organisaties in Nederland, heeft deze studie gevonden dat ondanks dat de literatuur vooral spreekt over de positieve effecten van diversiteit voor de journalistiek, niet alle journalistieke organisaties er zo naar kijken. Van de zeven geïnterviewden

hoofdredacteurs zijn er twee die bewust niet naar diversiteit streven. Op het gebied van de redactiesamenstelling zijn zij van mening dat het aannemen van journalisten op basis van hun achtergrond discriminatie is. Ze verdedigen hierbij niet alleen hun opvatting, maar leveren ook veel kritiek naar hun collega's van andere journalistieke redacties. Daarnaast willen ze ook op het gebied van actoren in het nieuws de meest geschikte persoon die het meest over het onderwerp kan vertellen en kijken daarbij niet naar gender of etniciteit. In de literatuur is veel aandacht voor de voordelen van diversiteit en de structurele oorzaken van ondervetegenwoordiging, evenals maatregelen die journalistieke organisaties kunnen nemen om diverser te worden, maar informatie over actieve weerstand van diversiteitsbeleid is tot nu toe schaars. Deze scriptie vult dit deels op door te laten zien dat niet elke hoofdredacteur het als hun taak ziet om te streven naar diversiteit. Dit laat zien dat de overtuiging dat diversiteit essentieel is voor de journalistiek niet universeel wordt gedeeld. De bevindingen benadrukken dat diversiteit in de journalistiek niet slechts een kwestie is van uitvoering, maar ook van fundamentele verschillen in visie.

De bevindingen van deze scriptie laten zien dat de commerciële en politiek rechts georiënteerde nieuwsmedia diversiteit niet zien als journalistieke prioriteit en hier kritisch tegenover staan. De publieke omroep en progressief georiënteerde redacties zijn daarentegen juist steeds actiever en bewuster bezig om diverser te worden. Dit verschil sluit aan bij theorieën over selectieve blootstelling, waarin wordt gesteld dat nieuwsgebruikers informatie consumeren die aansluit bij hun eigen overtuigingen en wereldbeeld (Stroud, 2010, p. 556). De houding van redacties zoals de Telegraaf en Talpa kan, bewust of onbewust, bijdragen aan dit proces van selectieve blootstelling, doordat zij een beperkter spectrum aan onderwerpen en perspectieven bieden. Dit vergroot de kans dat nieuwsgebruikers slechts met een deel van het publieke debat in aanraking komen, wat op termijn kan leiden tot verdere fragmentatie en zelfs polarisatie binnen de samenleving (Stroud, 2010, p. 569).

De resultaten van deze scriptie tonen aan dat de Nederlandse journalistiek zich in een transitiefase bevindt: er is groeiend bewustzijn van het belang van diversiteit, maar de structurele verankering en uitvoering van diversiteitsbeleid blijven in veel gevallen achter. Steeds meer redacties erkennen dat een diverse redactie en een inclusieve nieuwsinhoud essentieel zijn voor de journalistiek. Dit bewustzijn heeft geleid tot verschillende initiatieven, zoals het aanbieden van traineeships, het veranderen van de werving- en selectieprocedure en het proberen om meer diversiteit in actoren te verkrijgen. Toch blijft het beleid in de praktijk vaak vrijblijvend. Diversiteit wordt weliswaar genoemd als streven, maar zelden vastgesteld in formele beleidsplannen zoals streefcijfers of quota. Daardoor blijft diversiteit vaak een

intentie zonder verplichting, waardoor structurele en duurzame veranderingen binnen nieuwsorganisaties tot op heden uitblijven. En dat is zonde. Want de meeste organisaties delen weldegelijk de opvatting: diversiteit verrijkt de journalistiek.

5.2 Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek

Net zoals elk onderzoek heeft ook deze scriptie enige beperkingen. Een beperking van deze scriptie is dat de NOS niet heeft deelgenomen aan dit onderzoek. De NOS speelt een centrale rol in het Nederlandse medialandschap als grootste journalistieke organisatie van Nederland. Daarbij komt kijken dat ze de wettelijke taak hebben om alle Nederlanders van een pluriform nieuwsaanbod te voorzien. De NOS is meermaals benaderd om deel te nemen aan deze scriptie, maar kwam niet met iets bruikbaar.

Daarnaast heeft dit onderzoek zich voornamelijk gericht op het belang van diversiteit bij journalistieke organisaties. Dit onderzoek heeft een aanzet gegeven dat de meeste journalistieke organisaties diversiteit erg belangrijk vinden, maar er is niet onderzocht of de toenemende mate aan diversiteit in de redactiesamenstelling daadwerkelijk heeft geleid tot andere onderwerpkeuzes en invalshoeken. In een vervolgonderzoek zou kwantitatief onderzoek moeten uitwijzen of de verandering in de redacties en de toename van diversiteit daadwerkelijk heeft geleid tot structureel andere onderwerpkeuzes en invalshoeken.

Bovendien kwam uit de resultaten van deze scriptie kwam naar voren dat niet alle journalistieke organisaties streven naar meer diversiteit, maar hier is tot op heden weinig wetenschappelijk onderzoek naar gedaan. Het is opmerkelijk dat commerciële redacties zoals Talpa en de Telegraaf hun bewuste gebrek aan diversiteit op de redacties niet als een potentieel probleem zien voor inhoudelijke onderwerpkeuzes en invalshoeken. Dit zou er toe kunnen leiden dat maatschappelijke problemen of issues die spelen voor een deel van de bevolking niet gezien of aangeraakt worden met als mogelijk gevolg dat een deel van Nederland zich niet meer erkend of gehoord voelt door de Telegraaf en Talpa. Binnen de bestaande literatuur is weinig bekend over hoe het publiek diversiteit in het nieuws ervaart. De studies die hiernaar zijn gedaan (bijvoorbeeld Beckers, 2024; Zerback & Schneiders, 2024) focussen zich doorgaans op de algemene nieuwsgebruikers. Er is weinig informatie bekend over hoe nieuwsgebruikers uit minderheidsgroepen het nieuws ervaren en consumeren. Daarom zou vervolgonderzoek kwalitatieve interviews kunnen afnemen met burgers uit niet-dominante groepen, zoals mensen met een niet-dominante etniciteit, mensen die onderdeel van de lhbtqia+ gemeenschap zijn of mensen met een beperking, om te

onderzoeken hoe zij het nieuws ervaren. Juist zij kunnen vaker worden geconfronteerd met stereotypen of een gebrek aan representatie in nieuwsmedia.

Literatuurlijst

- Alamo-Pastrana, C., & Hoynes, W. (2020). Racialization of news: constructing and challenging professional journalism as “white media”. *Humanity & Society*, 44(1), 67-91. <https://doi.org.10.1177/0160597618820071>
- Baden, C., & Springer, N. (2017). Conceptualizing viewpoint diversity in news discourse. *Journalism*, 18(2), 176-192. <https://doi.org/10.1177/1464884915605028>
- Beckers, K. (2024). Diverse news, diverse perceptions? Investigating the effects of actor and viewpoint diversity in news content on audience perceptions and opinions. *Journalism*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1177/14648849241274130>
- Beckers, K., & Van Aelst, P. (2019). Look who’s talking. An analysis of actors in television news (2003 – 2016). *Journalism Studies*, 20(6), 872-890. <https://doi.org/10.1080/1641670X.2018.1463169>
- Bennett, W. L. (1990). Toward a theory of press-state relations in the United States. *Journal of Communication*, 40(2), 103-125.
- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don’t: researcher’s position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*, 15(2), 219-234. <https://doi.org/10.1177/1468794112468475>
- Bormans, A, Effting, M., & Feenstra, W. (2023, 10 maart). *Ben je vrouw, van kleur of kom je van buiten, dan krijg je het lastig bij NOS Sport*. De Volkskrant. <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2022/ben-je-vrouw-van-kleur-of-kom-je-van-buiten-dan-krijg-je-het-lastig-bij-nos-sport~v666007/>
- Boutachekourt, K., Schuurmans, A. Jap-Sam, M., & Rubio, S. (2021). Diversiteit in de journalistiek. Naar handelingsstrategieën voor diversiteit en inclusie in de journalistieke sector. Stimuleringsfonds voor de Journalistiek. <https://www.svdj.nl/wp-content/uploads/2021/05/Eindrapport-Diversiteit-in-de-Journalistiek-def.pdf>
- Bowen, G. A. (2006). Grounded theory and sensitizing concepts. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(3), 12-23. <https://doi.org/10.1177/1609406906005000304>
- Brandenburg – van den Ven, T. (2018, 3 december). *Nourhussen: Weg door gebrek aan steun bij Trouw*. Villamedia. <https://www.villamedia.nl/artikel/nourhussen-ik-ben-weg-door-gebrek-aan-steun-bij-trouw>
- Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1080/21670811.2017.1281603>

- Buyens, W., & Van Aelst, P. (2022). Alternative media, alternative voices? A quantitative analysis of actor diversity in alternative and mainstream news outlets. *Digital Journalism*, 10(2), 337-359. <https://doi.org/10.1080/21670811.2021.1929366>
- Carpenter, S. (2010). A study of content diversity in online citizen journalism and online newspaper articles. *New Media & Society*, 12(7), 1064-1084. <https://doi.org/10.1177/146144809348772>
- Carter, A. W., & Ferrucci, P. (2024). The professional backstaging of diversity in journalism. *Journal of Communication*, 74(3), 212-224. <https://doi.org/10.1093/joc/jqae011>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024, 20 december). *Hoeveel inwoners hebben een herkomst buiten Nederland?* <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-inwoners-hebben-een-herkomst-buiten-nederland>
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *The Annual Review of Sociology*, 41, 1-20. <https://doi.org/10.1147/annurev-soc-073014-112142>
- Commissariaat voor de Media. (z.d.). *Wet- en regelgeving*. <https://www.cvdm.nl/voor-mediamakers/publieke-omroepen/regionale-omroep/wet-en-regelgeving/>
- Deuze, M. (2000). The articulation of multiculturalism in journalism: A Dutch case study. *Ecquid Novi: African Journalism Studies*, 21(2), 232-242. <https://doi.org/10.1080/025600054.2000.9665866>
- Dodgson, J. E. (2019). Reflexivity in qualitative research. *Journal of Human Lactation*, 35(2), 220-222. <https://doi.org/10.1177/0890334419830990>
- Douglas, O. (2022). The media diversity and inclusion paradox: experiences of black and brown journalists in mainstream British news institutions. *Journalism*, 23(10), 2096-2113. <https://doi.org/10.1177/14648849211001778>
- Edgerly, S., & Thorson, K. (2024). Speaking the language of market segmentation: how newswriters describe their organization's target audience. *Journalism*, 25(8), 1677-1696. <https://doi.org/eur.idm.oclc.org/10.1177/14648849231194128>
- Eijsvoogel, J. (2025, 16 mei). 'Bij het toetsen van mediafusies loopt Nederland aan tegen een democratisch tekort', zegt jurist Kati Cseres. NRC. <https://www.nrc.nl/nieuws/2025/05/16/bij-het-toetsen-van-mediafusies-loopt-nederland-aan-tegen-een-democratisch-tekort-zegt-jurist-kati-cseres-a4893635>
- Flick, U. (2007). *Designing Qualitative Research*. Sage publications. <https://doi.org/10.4135/9781849208826>
- Garz, M., & Ots, M. (2025). Media consolidation and news content quality. *Journal of Communication*, 0(0), 1-12. <https://doi.org/10.1093/joc/j1ae053>

- Geels, M., & Takken, W. (2018). *Kranten- en tv-redacties iets minder wit*. [NRC].
<https://www.nrc.nl/nieuws/2018/05/21/kranten-en-tv-redacties-iets-minder-wit-a1603685>
- Hanitzsch, T., & Vos, T. P. (2018). Journalism beyond democracy: A new look into journalistic roles in political and everyday life. *Journalism*, 19(2), 146-164.
<https://doi.org/10.1177/1464884916673386>
- Hardin, M., & Whiteside, E. (2009). Token responses to gendered newsrooms: Factors in the career-related decisions of female newspaper sports journalists. *Journalism*, 10(5), 627-646. <https://doi.org/10.1177/1464884909106536>
- Hertzum, M. (2022). How do journalists seek information from sources? A systematic review. *Information Processing & Management*, 59(6), 1-17.
<https://doi.org/10.1016/j.ipm.2022.103087>
- Hinke, B. (2023, 15 juni). *Noordelijke Mediahuis-regiokranten en De Limburger samengevoegd in één bedrijfsonderdeel met de Telegraaf*. NRC.
<https://www.nrc.nl/nieuws/2023/06/15/noordelijke-mediahuis-regiokranten-en-de-limburger-samengevoegd-in-een-bedrijfsonderdeel-met-de-telegraaf-a4167275>
- Humphrecht, E., & Esser, F. (2018). Diversity in online news. On the importance of ownership types and media system types. *Journalism Studies*, 19(12), 1825-1847.
<https://doi.org/10.1080/1461670X.2017.1308229>
- Kanter, R. (1877). *Men and women of the corporation*. New York.
- Kivits, N. (2024a, 16 september). *Arbeidsmonitor: De journalist is wit, man en 50+*. VillaMedia. <https://www.villamedia.nl/artikel/arbeidsmarktmonitor-wie-is-de-nederlandse-journalist>
- Kivits, N. (2024b, 7 oktober). *Arbeidsmonitor: Journalisten zien de werkvloer diverser worden*. VillaMedia. <https://www.villamedia.nl/artikel/arbeidsmarktmonitor-journalisten-zien-de-werkvloer-diverser-woorden>
- Kroon, J. (2024, 21 mei). *Mannen nog steeds de norm aan talkshowtafels: hoe trek je die scheve verhouding recht?* SVDJ. <https://www.svdj.nl/nieuws/mannen-nog-steeds-de-norm-aan-talkshowtafels-hoe-trek-je-die-scheve-verhouding-recht/>
- Kvale, S. (2007). *Doing Interviews*. <https://doi.org/10.4135/9781849208963>
- Lehman-Wilzig, S., & Seletzky, M. (2010). Hard news, soft news, 'general' news: The necessity and utility of an intermediate classification. *Journalism*, 11(1), 37-56.
<https://doi.org/10.1177/1464884909305642>

- Löhmann, K. (2025). Activists for diversity or diverse journalists? How Austrian peripheral journalistic actors' role orientations serve as boundary markers. *Journalism Studies*. <https://doi.org/10.1080.1461670X.2025.2505945>
- Lück, J., Schultz, T., Simon, F., Borchardt, A., & Kieslich, S. (2022). Diversity in British, Swedish, and German newsrooms: Problem awareness, measures, and achievements. *Journalism Practice*, 16(4), 561-581. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1815073>
- Masini, A., & Van Aelst, P. (2017). Actor diversity and viewpoint diversity: Two of a kind? *Communications*, 42(2), 107-126. <https://doi.org/10.1515/commun-2017-0017>
- Masini, A., Van Aelst, P., Zerback, T., Reinemann, C., Mancini, P., Mazzoni, M., Damiani, M., & Coen, S. (2018). Measuring and explaining the diversity of voices and viewpoints in the news. A comparative study on the determinants of content diversity of immigration news. *Journalism Studies*, 19(15), 2324-2343. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2017/1343650>
- McCombs, M. (2005). A look at agenda-setting: past, present and future. *Journalism Studies*, 6(4), 543-557. <https://doi.org/10.1080/14616700500250438>
- Meijers, J. & Smit, M. (2019). Aan tafel! Over het al dan niet problematische gebrek aan diversiteit onder talkshowgasten. https://media.prod.cc.bijnpo.nl/Onderzoek_Diversiteit_in_talkshows_616d908aa8.pdf
- Nishikawa, K. A., Towner, T. L., Clawson, R. A., & Waltenburg, E. N. (2009). Interviewing the interviewers: journalistic norms and racial diversity in the newsroom. *The Howard Journal of Communications*, 20, 242-259. <https://doi.org/10.1080/10646170903070175>
- NOS Nieuws (2019, 7 februari). *Ombudsman publieke omroep: talkshows nog steeds 'tafels met witte mannen'*. NOS Nieuws. <https://nos.nl/artikel/2270927-ombudsman-publieke-omroep-talkshows-nog-steeds-tafels-met-witte-mannen>
- Patrick, H. A., & Kumar, V. R. (2012). Managing workplace diversity: Issues and challenges. *SAGE Open*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244012444615>
- Reese, S. D. (2001). Understanding the global journalist: a hierarchy-of-influences approach. *Journalism Studies*, 2(2), 173-187. <https://doi.org/10.1080/14616700120042060>
- Reese, S. D., & Shoemaker, P. J. (2016). A media socialy for the networked public sphere: the hierarchy of influences model. *Mass communication and Society*, 19, 389-410. <https://doi.org/10.1080/15205436.2016.1174278>

- Richardson, R. J. (2022). Local TV newsroom diversity: race and gender of newscasters and their managers. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 66(5), 823-842.
<https://doi.org/10.1080/08838151.2022.2121834>
- Saner, M., & Wyss, V. (2023). Journalism innovations as a driver for journalistic diversity and inclusion: International examples and editorial institutionalization. *Doxa Communication*, (37), 359-384.
- Schatto-Eckrodt, T., & Quandt, T. (2023). Two decades of journalism studies: Authorship, networks and diversity. *Digital Journalism*, 11(4), 630-652.
<https://doi.org/10.1080/21670811.2022.2142630>
- Schreurs, B. (2023, 28 februari). *Hoe maken nieuwsredacties werk van diversiteit en inclusive?* [SVDJ]. <https://www.svdj.nl/nieuws/hoe-maken-nieuwsredacties-werk-van-diversiteit-en-inclusie/>
- Shore, M. S., Cleveland, J. N., & Sanchez, D., (2018). Inclusive workplaces: a review and model. *Human Resource Management Review*, 28, 176-189.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Strömbäck, J., Tsifti, Y., Boomgaarden, H., Damstra, A., Lindgren, E., Vliegenthart, R., & Lindholm, T. (2020). News media trust and its impact on media use: toward a framework of future research. *Annals of the International Communication Association*, 44(2), 139-156. <https://doi.org/10.1080/238089585.2020.1755338>
- Stroud, N. J. (2010). Polarization and partisan selective exposure. *Journal of Communication*, 60(3), 556-576. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2010.01497.x>
- Sui, M., & Paul, N. (2017). Latino portrayals in local news media: Underrepresentation, negative stereotypes, and institutional predictors of coverage. *Journal of Intercultural Communication Research*, 36(3), 273-294.
<https://doi.org/10.1080/17475759.2017.1322124>
- Sui, M., & Paul, N. (2022). Is more better? Effects of newsroom and audience diversity on trait coverage of minority candidates. *State Politics & Policy Quarterly*, 22(2), 181-203. <https://doi.org/10.1017/spq.2021.31>
- Universiteit Utrecht. (2020, 18 november). *NTR: Diversiteit in de media*.
<https://www.uu.nl/achtergrond/ntr-diversiteit-in-de-media#:~:text=Zolang%20slechts%2023%25%20van%20alle,dominante%20groepen%20in%20de%20media.>
- Vandenberghe H., d'Haenens, L., & Van Gorp, B. (2015). Demografische diversiteit in het Vlaamse perslandschap. *Tijdschrift voor de Communicatiewetenschap*, 43(2), 169-185.

- Vandenberghe, H., d'Haenens, L., & Van Gorp, B. (2020). Women, ethnic minorities and newsworthiness: Journalists' perceptions. *Journalism*, 21(2), 227-243.
<https://doi.org/10.1177/1464884917724300>
- Voakes, P. S., Kapfer, J., Kurpius, D., & Chern, D. S. (1996). Diversity in the news: a conceptual and methodological framework. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 73(3).
- Vos, T. P., & Wolfgang, J. D. (2018). Journalists' normative constructions of political viewpoint diversity. *Journalism Studies*, 19(6), 764-781.
<https://doi.org/10.1080/1461670X.2016.1240015>
- Wolfgang, J. D., Vos, T. P. Kelling, K., & Shin, S. (2021). Political journalism and democracy: How journalists reflect political viewpoint diversity in their reporting. *Journalism Studies*, 22(10), 1339-1357. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.1952473>
- WOMEN inc. (2022). Blikopener. De rol van mediamakers in beeldvorming 5 jaar later. https://womeninc.nl/blikopener/wp-content/uploads/2022/09/Publicatie-Blikopener_WI.pdf
- Zerback, T., & Schneiders, P. (2024). Noticed and appreciated? The role of argument diversity in enhancing news credibility and reader satisfaction. *Journalism*, 25(12), 2523-2542.
<https://doi.org/10.1177/14648849231226030>

Bijlage A: Interview Guide

Achtergrond participant

- Leeftijd
- Journalistieke organisatie
- Functie, rol binnen organisatie, takenpakket
- Hoe lang in dienst
- Hoe ziet de redactie eruit? Hoe veel mensen werken er? Soorten medewerkers (vast/freelance)?
- Wie zie je als jullie doelgroep? Heel Nederland of een specifiek deel van de samenleving?

Algemeen

- Wat versta jij onder diversiteit?
- Hoe ervaar je diversiteit op de redactie?
- Wat voor soort diversiteit ervaar je?
- Wanneer is een redactie in jouw ogen divers?
- Hoe is dit in vergelijking met een aantal jaar terug?
- Is diversiteit een thema waar veel over wordt gesproken?
- Wat is het belang van diversiteit voor de journalistiek?
- Kan een niet diverse redactie wel een divers nieuwsaanbod brengen?

Thema 1a: Beleid over redactiesamenstelling

- Streven jullie naar een diverse redactiesamenstelling?
- Welke vormen van diversiteit?
 - o Gender, religie, etniciteit, sociaaleconomische achtergrond, beperking
- Zijn jullie transparant over de mate van diversiteit van de redactiesamenstelling?
- Wat is het belang van een diverse redactiesamenstelling?
- Hoe beïnvloedt de redactiesamenstelling welke onderwerpen er worden geselecteerd en welke perspectieven er worden belicht?
- Is er een beleid? Staat dat op papier?
- Hoe is dit beleid tot stand gekomen?
- Wat zijn de doelen/ streefcijfers?
- Wat gebeurt er als dit niet wordt gehaald?
- Wie ziet hier op toe? Hoofdredactie, personeelszaken, directie?

Thema 1b: Creëren van een diverse redactiesamenstelling

- Hoe trekken jullie diverse mensen aan? Zijn jullie daar actief mee bezig? Zijn er speciale programma's of campagnes?
- In hoeverre zijn deze succesvol?
- Hoe behoud je diverse mensen? Hoe zorg je ervoor dat ze de organisatie niet verlaten?
- Worden leiderschapsrollen door diverse mensen vervuld?
- Hoe probeer je voor iedereen een aantrekkelijke werkgever te zijn?
- Is er binnen de organisatie aandacht voor een inclusieve werkcultuur?
- Tegen welke obstakels loop je aan?
- Ervaar je verschillen in rolopvatting (journalistieke normen/ waarden) tussen journalisten uit dominante groepen en minderheidsgroepen?
-

Thema 2: Beleid over diversiteit in de inhoud

- Wordt er binnen de organisatie actief nagedacht over het waarborgen van diversiteit in de nieuwsinhoud? Door wie wordt hierover nagedacht?
- Is hier een beleid voor? Regels op papier? Staat het in het redactiestatuut?
- Hoe wordt bepaald welke onderwerpen en invalshoeken er belangrijk zijn?
- Wordt er binnen de organisatie gestimuleerd dat er diverse bronnen worden gebruikt en dat er diverse mensen aan het woord komen?
- Hoe wordt dat gedaan?
- Hoe is dit veranderd in de afgelopen jaren?
- Hoe wordt 'gecontroleerd' of er voldoende diversiteit in standpunten en bronnen aanwezig is?
- Worden redacteuren getraind in het herkennen van blinde vlekken of vooroordelen?
- Wat is het belang van diversiteit in standpunten?

Thema 3: Invloeden

- In hoeverre hebben journalisten zelf de vrijheid om onderwerpen en invalshoeken te kiezen?
- Hebben journalisten de ruimte om af te wijken van bestaande routines?
- Zijn er routines die (onbewust) van invloed zijn op de mate van diversiteit in nieuwsinhoud?

- Welke rol spelen externe factoren (zoals commerciële druk, de politiek en het publiek) in keuzes over diversiteit?
- Verwacht je meer/ minder/ hetzelfde aantal gebruikers als je het nieuwsaanbod verder zou diversifiëren?

Afsluiting

- Wat werkt er goed?
- Wat zou je graag anders willen zien bij jouw organisatie?
- Wil je nog iets toevoegen? Is er nog iets wat we niet besproken hebben?

Bijlage B: Codeboom

